

Eläketurvakeskuksen
monisteita 51

Työnantajat ja joustava vanhuuseläke

Eila Tuominen, Mervi Takala
ja Kristiina Tuominen

Eläketurvakeskuksen
monisteita 51

Työnantajat ja joustava vanhuuseläke

Eila Tuominen, Mervi Takala
ja Kristiina Tuominen

Helsinki 2004

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 7511 • Faksi (09) 148 1172

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Tfn 010 7511 • Fax (09) 148 1172

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Tel. +358 10 7511, Fax +358 9 148 1172

Paino Edita Oy

Helsinki 2004

ISSN 1238-4984

ABSTRAKTI

Työnantajat ja joustava vanhuuseläke -raportissa tarkastellaan työnantajien arvioita vanhuuseläkeuudistuksesta, ikääntyneiden työllistämistä ja työssä jatkamismahdollisuuksista sekä työssä jatkamista tukevista toimenpiteistä työpaikoilla. Aineiston keräsi Tilastokeskus kesällä 2004 puhelinhaastatteluna. Toimipaikkoja tutkimusaineistossa on 1 930. Vastausprosentti on 78.

Joustavaan vanhuuseläkejärjestelmään siirtyminen nähdään suurimmassa osassa työpaikkoja myönteisenä muutoksena. Valtion toimipaikoissa ja suurissa, vähintään 250 henkilöä työllistävässä toimipaikoissa, muutos nähdään muita yleisemmin positiivisena asiana.

Vanhuuseläkkeen 62 vuoden alaikärajaa pitää sopivana yli puolet ja liian korkeana yli kolmasosa työnantajista. Vanhuuseläkkeen 68 vuoden yläikärajaa pidetään yleisesti liian korkeana. Työnantajien arvion mukaan noin puolessa toimipaikoista useimmat työntekijät voisivat jatkaa työntekoa 65 vuoden ikään asti, mutta 68 vuoden ikään vain viidesosassa toimipaikoista.

Toimipaikoista noin puolet voisi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä työvoimaa. Mahdollisuudet tämänikäisten työllistämiseen arvioidaan kuntasektorilla jonkin verran paremmiksi kuin muilla sektoreilla. Työnantajien näkemyksiin vaikuttaa työvoiman tarve ja lähivuosina noin joka neljännessä toimipaikassa aiotaan palkata lisää työvoimaa.

Työssä jatkamista vanhuuseläkeikään saakka tuetaan lähes kahdessa toimipaikassa kolmesta vähintään jossain määrin. Voimakasta tukea annetaan runsaassa kymmenesosassa työpaikoista ja julkisella sektorilla yleisemmin kuin yksityisaloilla.

Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset työssä jatkamista edistävien asioiden tärkeydestä ovat melko yhdenmukaiset. Molempien vastauksissa kärjessä ovat työyhteisön hyvä ilmapiiri, hyvä ja toimiva työympäristö ja hyvä esimiestoiminta.

ABSTRACT

The report “Työnantajat ja joustava vanhuuseläke” (employers and the flexible retirement age) investigates the employers’ views on the old age pension reform, on hiring ageing employees and on the possibilities of ageing employees to continue working as well as on measures at the workplaces supporting continued work. The material was collected during the summer 2004 through phone interviews by Statistics Finland. The workplaces in the research material numbered 1930. The response rate was 78 per cent.

In the majority of the workplaces the change to a scheme with flexible retirement age for the old-age pension is considered a positive change. In state workplaces and in large workplaces employing at least 250 persons the reform is more frequently considered a positive change than in other workplaces.

The lower age limit of 62 years for the old-age pension is considered appropriate by more than half of the employers and as too high by more than a third. The upper age limit of 68 years for the old-age pension is commonly perceived as too high. The employers assess that in about half of the workplaces most employees could continue working until the age of 65 years, but until the age of 68 only in fifth of the workplaces.

About half of the workplaces think they could in the future use more workforce aged over 55 than at present. The possibilities for hiring persons of this age are considered somewhat better in the local government sector than in other sectors. The views of the employers are affected by the need for workforce and about every fourth workplace has plans to hire more employees in the next few years.

Continuing to work until the retirement age is supported in almost two workplaces out of three, at least to some extent. Strong support is given in about a tenth of the workplaces, and this more frequently in the public sector than in the private sector.

The views of the employers and of the employees on the importance of factors that promote continued participation in working life are fairly similar. In the replies of both groups the factors that rise to the fore are a good atmosphere in the work community, a good and well-functioning work environment and good management.

SISÄLTÖ

1	Johdanto.....	7
2	Tutkimusaineiston hankinta ja kuvaus.....	9
3	Tulokset.....	16
3.1	Joustavaa vanhuuseläkeikää koskevat arviot	16
3.2	Uudet ala- ja yläikärajat toimipaikan kannalta	20
3.3	Työssä jatkamista koskevat arviot.....	23
3.4	Arvio kannustinkarttuman vaikutuksesta	29
3.5	Työssä jatkamisen tukeminen työpaikoilla	31
3.6	Ikääntyneiden työllistämismahdollisuudet toimipaikoilla	40
3.7	Osa-aikaeläkkeelle pääseminen ja sen esteet	43
3.8	Eläkeuudistuksen tunteminen.....	45
3.9	Yhteenveto.....	48
	Kirjallisuus	53
	Liitteet.....	54

1 Johdanto

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen keskeisenä tavoitteena on myöhentää eläkkeelle jäämistä muutamalla vuodella. Uudistus sisältää useita tätä tavoitetta edistäviä lainmuutoksia. Näistä tärkeimpiin kuuluu joustava vanhuuseläkejärjestelmä. Vuoden 2005 alusta yleisestä 65 vuoden ikäraja luovutaan ja eläkkeelle voi jäädä joustavasti ikävälillä 62–68 vuotta. Varhennetun vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee 60 vuoden iästä 62 vuoden ikään. Varsinaisen vanhuuseläkkeen ikäraja samalla alenee kahdella vuodella. Karttuneen suuruisen eläkkeen saa jo 63 vuoden iässä. Työssä jatkamista kuitenkin palkitaan eläkkeen paremmalla karttumisella. Eläkettä alkaa kertyä 63 vuoden iän täyttämisestä alkaen 4,5 prosentilla vuosiansioista.

Vanhuuseläkeuudistuksen vaikutuksia on arvioitu Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevaikuttajat TELA:n *Joustava eläkeikä* -tutkimuksella. Tutkimus koski uusien ikärajojen valintaoikeuden piiriin ensimmäisinä tulevia ikäluokkia. Tutkimusaineistosta on julkaistu tuloksia kahdessa raportissa. Esiraportti käsitteli yksityisalojen palkansaajien eläke- ja työssä jatkamisaikeita, kannustinkarttuman vaikutusta työssä jatkamiseen ja muun muassa työntekijöiden arvioita mahdollisuuksistaan käyttää hyväksi järjestelmän joustavuutta (Tuominen ja Pelkonen 2004). Myöhemmin ilmestyneessä *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet* -tutkimuksessa on tarkasteltu myös yrittäjien ja osa-aikatyötä tekevien työssä jatkamissuunnitelmia (Hyrkkänen 2004, Takala 2004). Joustavan vanhuuseläkejärjestelmän vaikutuksia palkansaajien työssä jatkamiseen on tarkasteltu myös Tilastokeskuksen Työolot 2003 -aineiston avulla (Forma, Tuominen ja Väänänen-Tomppo 2004).

Näiden tutkimusten mukaan työssä jatkaminen ei suuresti kiinnosta työntekijöitä. Sekä Joustava eläkeikä- että Työolot 2003 -tutkimusaineistoihin perustuvat tarkastelut osoittivat, että 63 iän jälkeen työssä jatkaisi noin neljäsosa vanhemmista palkansaajista. Samoin noin neljäsosan mielestä kannustinkarttuma lisää halukkuutta jatkaa työssä pitempään. (Tuominen ja Pelkonen 2004, Forma ym. 2004). Joustava eläkeikä -tutkimuksessa kysyttiin myös työntekijän arviota työnantajan suhtautumisesta jakamiseen. Kysymykseen vastaaminen osoittautui huomattavalle osalle vaikeaksi. Noin kolmasosa ei osannut arvioida työnantajansa kantaa. Selvää tukea arvioi saavansa vain vajaa kymmenen prosenttia työntekijöistä ja noin 40 prosenttia arveli, ettei työnantajalla olisi mitään jatkamista vastaankaan. Vajaa viidennes arvioi työnantajansa asenteen kielteiseksi. Vastaukset kuvaavat työntekijöiden arvioita, eikä niiden perusteella voida tehdä johtopäätöksiä työnantajien suhtautumisesta vanhimpien työntekijöiden työssä jatkamiseen.

Joustava eläkeikä -tutkimuksessa kysyttiin myös työntekijöiden käsitystä ikääntyneiden työssä jatkamisen tukemisesta työpaikoilla. Kysymys kuului, toimiiko työnantaja sellaisella tavalla, että se tukee työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkkeelle saakka. Yksityisalojen palkansaajista vajaa puolet arvioi työnantajan toimivan tällä tavalla. Voimakasta

tukea annetaan vain noin joka kymmenennessä työpaikassa. Noin puolessa työpaikoista työntekijöiden arvioiden mukaan ei erityisemmin tai ei lainkaan tueta työssä jatkamista (Tuominen ja Pelkonen 2004).

Työntekijöitä koskevassa kyselyssä käsiteltiin työnantajien asenteita vain muutamassa kysymyksessä. Monia kysymyksiä jäi avoimeksi. Ennen kaikkea vastausta kaivattiin siihen, miten yhdenmukainen kuva saadaan suhtautumisesta joustavaan eläkeikään ja työssä jatkamiseen kysyttäessä samoja asioita työnantajilta. Keväällä 2004 Eläketurvakeskus päätti jatkaa tutkimushanketta työnantajiin kohdistuvalla kyselyllä. Keskeiset kysymykset myös tässä tutkimuksessa koskevat arvioita joustavasta vanhuuseläkejärjestelmästä. Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää, minkälaiseksi työnantajat kokevat vanhuuseläkeuudistuksen tuomat muutokset, joustavan eläkeiän ja uudet ikärajat sekä työntekijän valintaoikeuden. Myös työnantajien käsitystä taloudellisten kannustimien vaikutuksista haluttiin selvittää.

Eläkeuudistuksen tavoitteiden ja myös lähivuosien työvoimatarpeiden kannalta on tärkeää, että työnantajat voivat käyttää tulevaisuudessa yhä enemmän ikääntynyttä työvoimaa. Eläkeuudistus motivoi myös vanhuuseläkeläisiä työn tekemiseen kartuttamalla eläkettä työssä käyville vanhuuseläkeläisille. Edellytyksenä työssä jatkamiselle tietenkin on, että työnantajilla on tarjota työtä vanhuuseläkkeellä oleville. Myös näitä koskevia kysymyksiä sisällytettiin haastatteluun.

Työnantajan tuki työssä jatkamiselle on todettu työntekijäkyselyissä yhdeksi tärkeimmistä työssä jatkamista edistävästä tekijöistä (Forma ym. 2004). Myös työnantajien näkemykset tästä asiasta haluttiin selvittää. Samoin haluttiin selvittää, miten työssä jatkamisen tukeminen näkyy työpaikkojen työhyvinvointia edistävässä toiminnassa.

2 Tutkimusaineiston hankinta ja kuvaus

Tutkimus tehtiin haastattelututkimuksena. Haastattelukysymykset laadittiin Eläketurvakeskuksessa ja Tilastokeskus keräsi tutkimusaineiston kesällä 2004. Tutkimus toteutettiin vuosineljänneksittäin tehtävän Työvoimapalvelut ja avoimet työpaikat -tutkimuksen yhteydessä. Tutkimushankkeessa yhdistyy työministeriön työvoimapalvelut ja EU:n avointen työpaikkojen tutkimus, jota rahoittaa Euroopan unioni. Työvoimapalvelut-tutkimuksen tuloksia käytetään työvoimahallinnon toiminnan ja palvelujen laadun seurantaan. Avoimet työpaikat -tutkimuksella kerätään luotettavaa, ajantasaista ja vertailukelpoista tietoa jäsenmaiden avoimista työpaikoista ja niiden rakenteellisista ominaisuuksista. Aineisto kerätään haastattelemalla rekrytointiasioista vastaavia henkilöitä toimipaikoilla, joissa oli vähintään yksi palkattu työntekijä.

Työvoimapalvelut ja avoimet työpaikat -tutkimuksen otoksen poiminnassa kehikkona toimii Tilastokeskuksen yritys- ja julkisyhteisörekisteri. Rekisteri sisältää noin 140 000 aktiivista toimipaikkaa, joissa on vähintään yksi palkansaaja. Kehikosta on rajattu pois puolustusvoimien toimipaikat.

Tutkimuksen otos käsitti 2 556 toimipaikkaa. Otantamenetelmänä käytettiin ositettua yksinkertaista satunnaisotantaa, jossa ositusmuuttujina olivat toimipaikan koko ja alueellinen sijainti. Tutkimustulokset esitetään painotettuina, eli havainnot korotetaan ositustekijöiden mukaan määräytyvillä painokertoimilla kehikkopopulaation tasolle edustamaan kaikkia toimipaikkoja.

Tiedot kerättiin tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna. Koko haastattelun kesto oli keskimäärin 17 minuuttia, josta Joustava eläkeikä -osio vei noin 10 minuuttia. Haastatteluun vastasi useimmiten omistajayrittäjä tai toimitusjohtaja (45 %). Vastaajana oli usein myös henkilöstöpäällikkö (11 %) tai muu yritysjohtoon kuuluva henkilö (9 %). Julkisella sektorilla vastaajana oli yleensä viraston päällikkö tai henkilöstöasioista vastaava henkilö. Näiden osuus kaikista vastaajista oli vajaa viidennes (17 %). Osasta vastaajia tarkempi tieto puuttui (18 %).

Haastattelut toteutettiin 10.6. ja 11.8.2004 välisenä aikana. Tiedonkeruu-aikaa pidennettiin elokuun alkupuolelle saakka vastausosuuden nostamiseksi. Vastanneiden osuus nousi lopulta 78 prosenttiin (ks. liitetaulukko 1), mikä on haastattelututkimuksessa varsin korkea vastausprosentti. Toimipaikkoja tutkimusaineistossa on kaikkiaan 1930.

Ositustekijöiden eli toimipaikan sijainnin ja koon mukaan on vastausaktiivisuudessa jonkin verran eroja. Alueelliset erot eivät tosin ole suuria (74–81 %). Parhaiten on vastattu Länsi-Suomen ja Itä-Suomen alueilla. Vastanneiden osuus vaihtelee enemmän toimipaikan koon mukaan. Henkilöstömäärältään pienimmillä toimipaikoilla vastausaktiivisuus jää 67 prosenttiin, kun se suurimmilla toimipaikoilla on 81 prosenttia. Erityisesti pienten toi-

toimipaikkojen kohdalla vastausmotivaatioon vaikutti se, että toimipaikassa ei ollut henkilöitä, joille eläkeasiat olisivat olleet ajankohtaisia. Vastanneiden osuus on kuitenkin myös pienessä toimipaikoissa riittävän suuri, joten niitä koskevat tulokset ovat edustavia.

Vastanneiden osuus vaihtelee myös muiden kuin ositustekijöiden mukaan. Työnantajasektoreista julkisen sektorin toimipaikat ovat vastanneet paremmin (96–98 %) kuin yksityisalojen toimipaikat (87 %). Erityisen alhaiseksi vastanneiden osuus jäi järjestöihin, yhdistyksiin ja vastaaviin kuuluvissa toimipaikoissa (24 %). Tältä osin aineistoa ei voida pitää edustavana. Kaikista toimipaikoista järjestöjen ja vastaavien osuus on vain 7 prosenttia ja analyysissä ne on yhdistetty luokkaan muu sektori. Vastausprosentti vaihtelee myös toimialoittain (71–87 %). Vastanneiden osuus on kaikilla toimialoilla kuitenkin kohtuullisen hyvä, joten toimialoittaisia eroja voidaan hyvin tarkastella.

Kadon osuudeksi jäi 22 prosenttia. Yleisin kadon syy oli se, ettei toimipaikasta tavoitettu henkilöä, joka olisi voinut vastata kysymyksiin. Koska tiedonkeruu ajoittui kesälomakauden, tämä oli normaalia tavallisempaa. Toiseksi yleisin kadon syy oli kieltäytyminen ja suurin syy kieltäytymiseen ajan puute.

Tutkimusaineisto käsittää myös toimipaikkoja koskevaa rekisteritietoa. Haastatteluaineistoon liitettiin Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä aluetiedot (maakunta, lääni), toimiala (luokiteltu), kieli ja omistajatyyppejä. Lisäksi valmiiseen aineistoon yhdistettiin toimipaikan aloittamisvuosi, toimipaikkatyyppi, toimipaikan henkilöstön suuruusluokka sekä luokiteltuina yrityksen henkilöstömäärä, toimipaikkojen lukumäärä, yrityksen oikeudellinen muoto, sektoriluokka ja liikevaihdon suuruusluokka. Rekisteritiedoissa on jonkin verran viivettä ja vanhimmat rekisteritiedoista ovat vuoden 2002 lopusta.

Tutkimustuloksia tarkastellaan pääasiassa työnantajasektorin, toimialan ja toimipaikan koon mukaan. Seuraavassa kuvataan, miten tutkimuksen toimipaikat ja toimipaikkojen työntekijäkunta eli Suomen koko palkansaajaväestö jakautuu näiden taustatekijöiden mukaan.

Sektori

Tutkimuksen toimipaikoista 66 prosenttia on yksityisalojen toimipaikkoja. Kuntatoimipaikkoja on 22 prosenttia ja valtion 4 prosenttia. Järjestöjen ja erilaisten voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen osuus on 8 prosenttia kaikista toimipaikoista. Viimeksi mainitut toimipaikat pidetään sektorivertailuissa omana luokkana, vaikka näitä koskeviin tuloksiin ei voida panna suurta painoa. Järjestöjen ja vastaavien toimipaikkojen vastauksissa kato oli erittäin suuri. Koko aineiston tasolla järjestöjen heikolla edustavuudella ei ole suurta merkitystä. Todettakoon, että näiden toimipaikkojen merkitys työllistäjänä on merkittävästi pienempi kuin mikä on näiden toimipaikkojen osuus kaikista toimipaikoista.

Tarkasteltaessa tuloksia sektoreittain erityistä painoarvoa on yksityisalojen toimipaikoilla ja yksityissektorin työntekijöiden näkemyksillä joustavasta vanhuuseläkeiästä ja ikäänty-

neiden työssä jatkamisesta. Palkansaajia oli vuonna 2002 kaikkiaan 2 068 000 henkilöä, josta yksityisellä sektorilla työskenteli 1 424 000 henkilöä eli 69 prosenttia palkansaajista. Myös kuntasektorin rooli työllistäjänä on merkittävä. Kuntien palveluksessa oli 498 000 henkilöä eli 24 prosenttia palkansaajakunnasta. Valtion palveluksessa oli 146 000 henkilöä eli 7 prosenttia kaikista palkansaajista (Suomen tilastollinen vuosikirja 2003). Valtion samoin kuin järjestöjen ja vastaavien toimipaikkojen merkitys työllistäjänä on muihin sektoreihin verrattuna vähäinen. Toisin kuin järjestöjen tutkimustulokset valtiota koskevat tulokset edustavat hyvin valtiotyönantajaa.

Toimiala

Taulukosta 1 nähdään tutkimusaineiston toimipaikkojen ja koko palkansaajakunnan jakautuminen toimialoittain. Tämä on tarpeellinen tieto, kun tarkastellaan eri toimialojen vastauksia ja arvioidaan niiden painoarvoa palkansaajien määrän perusteella. Jakaumista nähdään, että joidenkin toimialojen painoarvo on tutkimusaineistossa suurempi kuin on toimialan merkitys työllistäjänä. Vastaavasti joillakin toimialoilla on suurempi painoarvo työllistäjänä kuin on toimialan osuus kaikista toimipaikoista. Erityisesti teollisuuden ja terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelujen merkitys työllistäjänä on suurempi kuin tutkimuksen toimipaikkajakauma kertoo. Selvästi ”yliedustettuina” palkansaajakuntaan nähden ovat tukku- ja vähittäiskaupan sekä kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen toimialojen toimipaikat.

Taulukko 1. Palkansaajat toimialoittain vuonna 2002 ja tutkimuksen toimipaikat toimialan mukaan.

Toimiala	Palkansaajat ¹		Tutkimuksen toimipaikat	
	Lkm	%	Lkm	%
Maa- ja metsätalous, kalatalous	35 000	1,7	51	3,3
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	460 400	22,3	300	10,1
Rakennustoiminta	118 100	5,7	121	7,8
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	239 800	11,6	237	17,9
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	70 800	3,4	74	6,6
Liikenne, kuljetus ym.	148 400	7,2	149	7,5
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	45 500	2,2	39	2,0
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut ym.	226 000	10,9	225	14,2
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	117 100	5,7	165	6,3
Koulutus	160 600	7,8	137	4,8
Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	333 500	16,1	331	12,0
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	107 200	5,2	101	7,6
Tuntematon	6 300	0,3	-	-
Kaikki	2 068 700	100,0	1930	100,0

¹ Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2002.

Tuloksia tarkasteltaessa painoa on erityisesti työntekijämäärältään suurilla toimialoilla. Toimialoista suurin on teollisuus, joka työllistää lähes puoli miljoonaa työntekijää. Toiseksi

merkittävin työllistäjä on terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut runsaalla kolmellasadalla tuhannella työntekijällä. Yli kahdensadan tuhannen yltyvät kaupan ala ja erilaiset lähinnä yritystoimintaa palvelevat kiinteistö-, vuokraus- ja muut palvelut. Yli sadantuhannen toimialoja on jo useampia. Näistä koulutus on suurin noin puolellatoistasadalla palkansaajalla. Myös liikenne- ja kuljetuspalvelut työllistävät lähes saman verran. Yli sadantuhannen yltyvät myös rakennusala, julkinen hallinto ja muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut. Alle sadantuhannen työllistävästä toimialoista suurin on majoitus- ja ravitsemusala noin 70 000 työntekijällä. Merkittävä työllistäjä on myös rahoitus- ja vakuutustoiminta lähes 50 000 henkilöllä.

Henkilöstön määrä

Taulukosta 2 nähdään tutkimuksen toimipaikkojen jakautuminen henkilöstön määrän mukaan. Tätä tietoa verrataan yrityksiä koskevaan tilastotietoon, josta nähdään yritysten jakautuminen henkilöstön määrän mukaan. On huomattava, että yritys on eri asia kuin tässä tarkasteltava toimipaikka. Yrityksellä voi olla useita eri osoitteessa toimivia toimipaikkoja. On myös huomattava, että yritykset kattavat yksityisalojen työpaikat. Julkinen sektori puuttuu tilastoluvuista.

Tarkasteltaessa tutkimustuloksia toimipaikan koon mukaan on tärkeää havaita, mikä painoarvo vastauksilla on koko palkansaajaväestö huomioon ottaen. Yritystietojen avulla tätä voidaan havainnollistaa, vaikka koko palkansaajakuntaa koskevia tietoja ei olekaan käytettävissä. Tällaista tietoa ei saada tilastoista.

Taulukko 2. Yritykset yrityskoon ja henkilöstön määrän mukaan vuonna 2002 sekä tutkimuksen toimipaikat henkilöstön määrän mukaan.

Henkilöstön määrä	Yritysten lukumäärä ¹	Yritysten osuus kaikista ¹	Henkilöstön määrä ¹	Osuus koko henkilöstömäärästä ¹	Tutkimuksen toimipaikat henkilöstön määrän mukaan
	Lkm	%	Lkm	%	%
alle 5	194 029	85,6	216 090	16,4	41,1
5–9	16 455	7,3	105 449	8,0	26,4
10–49	13 237	5,8	255 614	19,4	25,5
50–99	1 451	0,6	99 218	7,5	4,1
100–249	852	0,4	132 406	10,1	2,3
250 ja yli	569	0,2	506 298	38,5	0,5
Kaikki	226 593	100,0	1 315 075	100,0	100,0

¹ Lähde: Tilastokeskus, Tilastouutisia 2004:003

Tärkeä havainto tulosten arvioinnin kannalta on, että valtaosa sekä yrityksistä (99 %) että tutkimuksen toimipaikoista (93 %) on alle 50 henkilön toimipaikkoja. Tämänkokoiset yritykset työllistävät kuitenkin alle puolet kaikista yritysten palveluksessa olevista henkilöistä. Suurimmat, yli 250 henkilön yritykset työllistävät reilusti yli kolmasosan yritysten henkilöstöstä, vaikka kaikista yrityksistä näiden osuus on alle prosentin. Tästä syystä suurten toimipaikkojen tuloksiin kiinnitetään erityistä huomiota. Alle 10 henkilön yritykset työllistävät kuitenkin neljäsosan yritysten palveluksessa olevista, joten myös pienten toimipaikkojen vastauksiin ja mielipiteisiin on pantava painoa.

Toimipaikka

Toimipaikka on tutkimusyksikkö, johon haastattelu kohdistui. Toimipaikka on yhdessä osoitteessa toimiva yritys tai jokin sen yksikkö tai julkisen sektorin työpaikka. Sekä yrityksillä että julkisella sektorilla voi olla toimintaa useissa toimipaikoissa. Tutkimusaineistossa on rekisteritieto siitä, kuinka monessa toimipaikassa kyseinen yritys tai julkisen sektorin työpaikka toimii. Taulukosta 3 nähdään, että yksityisalojen toimipaikoista 65 prosenttia on yhden toimipaikan yrityksiä. Suuri osuus johtuu siitä, että yritykset ovat valtaosaltaan pieniä muutaman henkilön työpaikkoja (taulukko 2). Yksityisalojen toimipaikoista kymmenen prosenttia kuului niihin, joissa toimintaa on vähintään kuudessa eri toimipaikassa.

Kuntasektorilla toiminta on odotetusti hajautunut useisiin toimipaikkoihin ja arvattavasti sitä useampiin, mitä suurempi kunta on kyseessä. Vähintään kuudessa toimipaikassa toimii kunta-alan työpaikoista yli 90 prosenttia. Valtiolla hajonta eri toimipaikkoihin on vähäisempää, mutta selvästi suurempaa kuin yksityisaloilla.

Taulukko 3. Toimipaikkojen lukumäärä työnantajasektorin mukaan.

Työnantajasektori	Yksi	Kaksi tai kolme	Neljä tai viisi	Kuusi tai enemmän	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
Yksityinen	65	12	13	10	100	1059
Kunta	1	0	6	93	100	578
Valtio	14	6	36	44	100	176
Järjestö- yms.	48	11	31	10	100	117
Kaikki	48	9	14	29	100	1930

Yhden toimipaikan yrityksissä myös eläkeasiat kuuluvat kyseisen toimipaikan hallinnosta vastaaville. Tilanne voi olla toinen useamman toimipaikan yrityksissä, joissa henkilöstöhallintoon kuuluvat asiat voivat olla keskitetysti yhden toimipaikan hoidettavina. Haastattelussa pyrittiin kuitenkin saamaan haastateltavaksi henkilö, joka voi antaa tietoja tutkimuksen kohteena olevan toimipaikan eläkeasioista.

Henkilöstön ikärakenne, henkilöstömuutokset ja toimipaikan taloudellinen tilanne

Liitetaulukkoissa 2 ja 3 on kuvattu tutkimuksen toimipaikat työnantajasektoreittain ja toimialoittain henkilömäärän, henkilöstön ikärakenteen ja henkilöstön muutosten mukaan. Taulukoissa on kuvattu myös toimipaikkojen taloudellinen tilanne tutkimusajankohtana.

Toimipaikkojen koko vaihtelee työnantajasektoreittain (liitetaulukko 2). Kaikkein pienimpiä toimipaikkoja on eniten yksityisaloilla. Alle 5 henkilön toimipaikkoja on lähes puolet yksityisalojen toimipaikoista. Kuntasektorilla vastaava osuus on noin neljäsosa ja valtiolla lähes viidesosa. Vähintään 50 henkilön toimipaikkoja on eniten valtiolla, neljäsosa valtion kaikista toimipaikoista. Kunnissa joka kymmenes toimipaikka ja yksityissektorilla vain joka kahdeskymmenes toimipaikka on vähintään 50 henkilön työpaikka.

Joustavaa vanhuuseläkejärjestelmää koskevat kysymykset ovat ajankohtaisia yrityksissä, joissa on yli 55-vuotiaita työntekijöitä ja etenkin toimipaikoissa, joissa tämänikäisten osuus on suuri. Henkilöstön ikärakenteessa on tässä suhteessa huomattavia eroja (liitetaulukko 2). Yksityisalojen työpaikoista puolessa ei ole yhtään 55 vuotta täyttänyttä työntekijää. Kuntasektorilla tällaisia toimipaikkoja on kolmasosa ja valtiolla vain noin kymmenen prosenttia. Sektoreiden välinen ero näkyy myös toimialoittaisina eroina. Julkisen hallinnon, koulutuksen ja terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelujen aloilla on selvästi vähemmän toimipaikkoja, joissa ei ole yhtään 55 vuotta täyttänyttä henkilöä (liitetaulukko 3). Yksityisaloista rahoitus- ja vakuutusala poikkeaa selvästi muista toimialoista siinä, että ikääntyneiden osuus henkilöstöstä on suuri.

Työpaikat, joissa ei ole yhtään ikääntynyttä, ovat pääasiassa pieniä alle 50 henkilön toimipaikkoja. Suurimmillaan tämä osuus on kaikkein pienimmissä alle 5 henkilön toimipaikoissa (65 %) ja pienenee merkittävästi siirryttäessä 5–9 henkilön (47 %) ja sitä suurempiin, 10–49 henkilön (27 %) toimipaikkoihin. Yli 50 henkilön toimipaikoissa ei juuri ole yrityksiä, joissa ei olisi 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä ollenkaan. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on huomattava, että alle 50 henkilön toimipaikoista suhteellisen suuri osa on sellaisia, joissa ei ole vanhimpia työntekijöitä lainkaan.

Tutkimuksessa kysyttiin myös 55 vuotta täyttäneiden rekrytointeja viimeisten 12 kuukauden aikana. Myönteinen vastaus saatiin 9 prosentilta toimipaikoista (liitetaulukko 2). Julkinen sektori on kunnostautunut ikääntyneiden työllistämässä yksityistä paremmin. Yli 55-vuotiaita työllistäneiden osuus oli julkisella sektorilla kolminkertainen yksityiseen sektoriin verrattuna. Tämä näkyy myös toimialoittaisissa eroissa niin, että julkisen hallinnon aloilla ikääntyneitä on rekrytoitu muita enemmän. Kärjessä on koulutussektori (liitetaulukko 3).

Henkilömäärä on viimeisten kolmen vuoden aikana pysynyt useimmissa toimipaikoissa samana (liitetaulukko 2). Vain viidesosassa toimipaikoista henkilömäärä on lisääntynyt ja runsaassa kymmenesosassa alentunut. Henkilömäärä on lisääntynyt jonkin verran yleisemmin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Liitetaulukosta 3 nähdään, että kasvavia toimialoja ovat viime vuosina olleet erityisesti rakennustoiminta, kiinteistö-, vuokraus- ja muu liike-elämää palveleva toiminta ja myös terveys- ja sosiaaliala.

Henkilömäärä on vähentynyt muita merkittävästi useammin valtion toimipaikoissa (liitetaulukko 2). Viimeisen kolmen vuoden aikana henkilöstö on pienentynyt runsaassa neljäsosassa valtion työpaikoista, kun vastaava osuus yksityisaloilla jää reilusti alle viidesosan ja kuntapuolella alle kymmenen prosentin. Henkilömäärä on vähentynyt keskimääräistä useammin maa- ja metsätalouden alalla (liitetaulukko 3). Myös aloilla, joilla väkeä on keskimääräistä useammin lisätty, on toisaalla myös usein vähennetty. Näihin kuuluvat ennen muuta teollisuuden ja rakennustoiminnan alat.

Henkilöstön lisäyksen tarvetta on arvioitu olevan joka neljännessä toimipaikassa. Tarve on suurempi yksityisaloilla ja kuntasektorilla kuin valtion toimipaikoissa (liitetaulukko 2). Lisätyövoiman tarvetta koetaan keskimääräistä yleisemmin kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen alalla, terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa ja myös teollisuuden piirissä (liitetaulukko 3).

Henkilöstön vähentämisen tarvetta ei esiinny kovin yleisesti. Ainoastaan valtiosektorilla vähentämisen tarve on mainittava ja jopa hieman suurempi kuin lisähenkilöstön palkkaamisen tarve (liitetaulukko 2). Lähes joka viides valtion toimipaikka arvioi olevan tarvetta henkilömäärän supistamiseen. Kaiken kaikkiaan työvoiman lisäys- ja vähentämistarpeita koskevat toimipaikkojen arviot osoittavat, että lisätyövoiman tarvetta koetaan yleisemmin kuin vähentämisen tarvetta.

Tutkimuksessa kysyttiin myös arviota toimipaikan taloudellisesta tilanteesta. Runsas kolmasosa toimipaikoista arvioitiin taloudellisesti täysin vakaiksi ja turvatuiksi ja lähes puolet jokseenkin vakaiksi ja turvatuiksi. Taloudellisesti epävarmalta tilanne näytti alle viidesosassa toimipaikoista. Yksityisaloilla ja valtiolla taloudellinen tilanne arvioitiin vakaammaksi kuin kunnissa. Tulos heijastelee kuntien akuutteja talousvaikeuksia. Kuntien muita heikommaksi arvioitu talous kävi ilmi myös Tilastokeskuksen Työolot 2003 -tutkimukseen perustuvasta sektorivertailusta (Forma ym. 2004). Kuntien heikommaksi arvioitu tilanne näkyy toimialavertailussa koulutuksen ja terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen aloilla (liitetaulukko 3). Yksityisaloista muita heikommaksi tilanteensa arvioivat maa- ja metsätalousala sekä majoitus- ja ravitsemustoiminta.

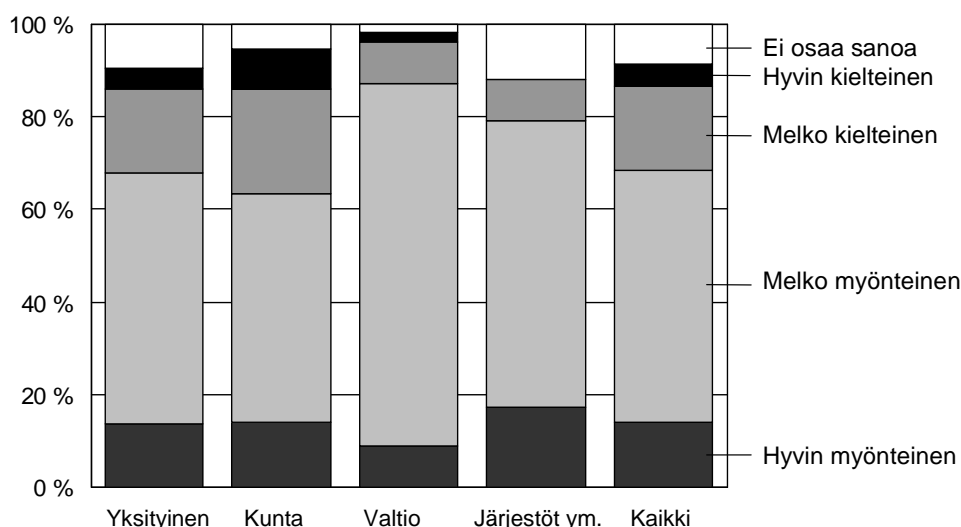
3 Tulokset

3.1 Joustavaa vanhuuseläkeikää koskevat arviot

Joustava vanhuuseläkejärjestelmä saa työnantajilta myönteisen arvion (kuva 1). Noin kaksi kolmesta pitää uutta joustavaa eläkeikää vähintään melko myönteisenä muutoksena toimipaikkansa kannalta. Noin joka neljäs toimipaikka arvioi muutoksen kielteiseksi. Mielipiteensä ilmaisi valtaosa haastatelluista.

Suurin osa vastaajista kaikilla työnantajasektoreilla arvioi muutoksen toimipaikan kannalta myönteiseksi. Sektoreiden välillä on tosin nähtävissä joitakin eroja. Kuntien näkemykset muutoksesta ovat keskimääräistä kielteisempiä ja valtiolla selvästi keskimääräistä myönteisempiä. Lähes kolmasosa kuntatyöpaikoista arvioi muutoksen kielteiseksi, kun yksityisaloilla kielteisiä arvioita oli vajaalla neljäsosalla ja valtiolla vain noin kymmenesosalla toimipaikoista.

Kuva 1. Onko muutos joustavaan vanhuuseläkejärjestelmään toimipaikan kannalta.



Yrityksen koon mukaan on havaittavissa joitakin eroja, joskaan ei systemaattisia (taulukko 4). Keskikokoisissa, 100–249 henkilön toimipaikoissa kielteisten näkemysten osuus on muita suurempi. Tämänkokoisista toimipaikoista kolmasosa pitää muutosta negatiivisena, kun tätä suuremmissa, vähintään 250 henkilön toimipaikoissa kielteisten näkemysten osuus on poikkeuksellisen pieni. Vain noin joka kymmenes suuri työpaikka arvioi muutoksen kielteiseksi. Huomattakoon, että 100–249 henkilön yritykset työllistävät yksityisaloilla vain 10 prosenttia yritysten koko henkilöstömäärästä, kun tätä suuremmissa yrityksissä työsken-

telee reilusti yli kolmasosa yritysten koko työntekijäkunnasta (taulukko 2). Suurten toimipaikkojen myönteisellä asenteella on merkittävä painoarvo.

Arviot joustavasta eläkeistä vaihtelevat jonkin verran toimialoittain. Erityisen positiivisena muutos nähdään maa- ja metsätalouden ja kalatalouden alalla. Myös teollisuuden piirissä ja kaivostoiminnassa arviot joustavasta järjestelmästä ovat muita aloja huomattavasti positiivisempia. Näiden alojen myönteisellä suhtautumisella on merkitystä, sillä noin neljäsosa palkansaajista työskentelee edellä mainituilla aloilla (taulukko 1).

Taulukko 4. Onko joustavaan vanhuuseläkejärjestelmään siirtyminen toimipaikan kannalta myönteinen vai kielteinen muutos.

	Hyvin myön- teinen	Melko myön- teinen	Melko kiel- teinen	Hyvin kiel- teinen	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Henkilömäärä	%	%	%	%	%	%	
1–4	14	54	19	5	9	100	267
5–9	17	49	16	5	13	100	351
10–49	12	60	17	5	6	100	797
50–99	11	63	21	1	4	100	175
100–249	10	55	29	4	2	100	240
250–	13	75	8	1	3	100	100
Kaikki	14	55	18	5	8	100	1930
Toimiala							
Maa- ja metsätalous, kalatalous	19	72	4	4	1	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	20	62	9	2	7	100	300
Rakennustoiminta	9	47	17	7	20	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	14	50	22	2	12	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	9	53	21	11	6	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	11	61	20	3	5	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	14	53	20	2	11	100	39
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut ym.	13	55	18	9	5	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolus- tus, sosiaalivakuutus	13	62	15	3	7	100	165
Koulutus	17	49	18	9	7	100	137
Terveystieteiden- ja sosiaali- palvelut	14	50	25	5	6	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	14	57	14	2	13	100	101
Kaikki	14	55	18	5	8	100	1930

Keskimääräistä selvästi kielteisimmin joustavaan vanhuuseläkeikään suhtaudutaan majoitus- ja ravitsemusalalla sekä terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelujen alalla. Jälkimmäisistä toimipaikoista suuri osa toimii kuntasektorilla, jonka näkemykset uudistuksesta ovat muita sektoreita kriittisempiä. Edellä mainituilla aloilla lähes kolmasosa pitää uudistusta melko tai hyvin kielteisenä. Majoitus- ja ravitsemusalalla sekä terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelujen alalla on töissä viidennes palkansaajakunnasta ja pääosa heistä viimeksi mainituilla aloilla (taulukko 1).

Kysymykseen vastaaminen osoittautui vaikeaksi noin kymmenesosalle toimipaikoista. Poikkeuksellisen vaikeaa tämä oli rakennusallalla, jossa joka viidennessä toimipaikassa ei osattu ottaa kantaa joustavaan eläkeikään.

Myönteisten arvioiden perustelut

Työnantajia pyydettiin myös perustelemaan myönteistä tai kielteistä kantaansa uudistukseen. Noin 70 prosenttia arvioi uudistuksen myönteiseksi ja heistä puolet perusteli kantaansa järjestelmän joustavuudella, valinnanvapaudella ja yksilöllisyydellä (taulukko 5). Vastauksissa ei sen laajemmin kuvailtu joustavuuden merkitystä toimipaikan kannalta. Viidesosa toimipaikoista sen sijaan näki joustavuuden edun siinä, että eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista koskevassa ratkaisussa voidaan ottaa yksilöllisesti huomioon terveydentila ja jaksaminen. Erityisesti valtion toimipaikoissa tämä perustelu esiintyi muita sektoreita yleisemmin. Valtiolla noin kolmasosassa ja muilla sektoreilla noin viidesosassa tämä näkökoh- ta oli tuotu esiin myönteisen näkemyksen perusteluna.

Joustavuutta arvostettiin myös siltä kannalta, että vanhuuseläkkeen ikäraja alenee. Ikära- jan alenemista piti hyvänä asiana runsas kymmenesosa toimipaikoista. Joustavuus alaspäin nähtiin hyvänä asiana useammin yksityisaloilla kuin julkisella sektorilla.

Myönteiseksi nähtiin myös mahdollisuus jatkaa työssä pidempään. Näitä toimipaikkoja oli muutama prosentti. Samoin muutama prosentti työpaikoista arvioi vanhimpien työnteki- jöiden tietotaitoa tarvittavan. Uudistuksen nähtiin myös helpottavan työnantajan henkilöstö- järjestelyjä.

Taulukko 5. Joustavaa eläkeikää myönteisesti arvioineiden perustelut työnantajasekto- rin mukaan.

Miksi joustava eläkeikä on myönteinen muutos:	Yksi- tyinen	Kunta	Valtio	Järjes- töt ym.	Kaikki
	%	%	%	%	%
Joustavuus, valinnanvapaus yksilöllisyys Voi ottaa huomioon oman kunnon, terveyden ja jaksamisen	52	57	50	42	52
Ikärajan aleneminen hyvä asia	20	22	32	28	22
Halutessaan voi tehdä töitä pidempään	16	6	6	16	13
Helpottaa työnantajan henkilöstö- järjestelyjä	3	4	5	7	4
Ikääntyvien tietotaitoa tarvitaan	3	3	1	4	3
Muu perustelu	2	6	4	2	3
	4	2	2	1	3
Yhteensä	100	100	100	100	100
Lukumäärä	721	363	135	91	1310

Kielteisten arvioiden perustelut

Lähes neljäsosa toimipaikoista arvioi uudistuksen kielteiseksi. Yleisimmät perustelut olivat toimialan, ammatin tai työn raskaus ja ikärajojen korkeus. Kielteisenä uudistusta pitävistä 40 prosenttia perusteli näkemystään sillä, että yläikäraja tai alaikäraja tai molemmat ovat liian korkeita. Useimmiten vastauksissa oli viitattu ikärajojen korkeuteen yleensä. Pelkästään yläikärajaa liian korkeana pitäviä oli vajaa kymmenen prosenttia niistä, jotka suhtautuivat kielteisesti joustavaan vanhuuseläkeikään. Ikärajojen korkeus on ylivoimaisesti yleisin perustelu yksityisaloilla. Noin puolet perusteli kielteistä kantaansa ikärajojen korkeudella. Julkisella sektorilla tämä perustelu esiintyi huomattavasti harvemmin.

Julkisella sektorilla sitä vastoin korostui toimialan, ammatin tai työn raskaus tai vaativuus. Kielteiseksi uudistuksen arvioineista julkisen sektorin edustajista puolet perusteli kantaansa tällä näkökohdalla. Yksityisaloilla tämä perustelu esiintyi noin puolta harvemmin. Näissä vastauksissa työtä luonnehdittiin niin raskaaksi, ettei työskentely iäkkäänä sovellu kyseiselle alalle, ammattiin tai työhön. Työn tai ammatin luonne arvioitiin myös sellaista suorituskyykyä tai taitoja vaativaksi, ettei pitkän työskentelyn salliva vanhuuseläkejärjestelmä sovellu näille aloille. Näitä perusteluja esiintyi kolmasosassa kaikista kielteisiksi uudistuksen arvioineista vastauksista. Nämä perustelut ovat tulkinnaltaan lähellä ikärajoja liian korkeiksi kritisoineita vastauksia. Oletettavasti toimipaikoissa, joissa työ koetaan hyvin vaativaksi tai kuormittavaksi, myös ikärajat koetaan liian korkeiksi.

Taulukko 6. Joustavaa eläkeikää kielteisesti arvioineiden perustelut työnantajasektorin mukaan.

Miksi joustava eläkeikä on kielteinen muutos:	Yksityinen	Kunta	Valtio	Järjestöt ym.	Kaikki
	%	%	%	%	%
Ikärajat liian korkeat	52	19	13	31	40
Toimialan, ammatin tai työn raskaus/vaativuus	28	51	50	8	34
Ikääntyneiden tiedot, taidot tai suorituskyyky eivät riitä	5	9	6	44	8
Työntekijän valintaoikeus ei ole hyvä asia	3	8	8	0	5
Vaikeuttaa työvoiman saantia ja ennakointia	4	1	9	9	4
Uudistus aiheuttaa lisäkustannuksia	1	0	5	0	1
Nuoria tulisi saada tilalle	1	1	0	6	1
Myöhentyy liikaa	3	3	3	0	3
Muu perustelu	3	8	6	2	4
Yhteensä	100	100	100	100	100
Lukumäärä	188	173	30	15	406

Vastauksissa viitattiin myös siihen, että ikääntyneiden tiedot ja taidot tai suorituskky eivät riitä. Näitä perusteluja esiintyy vajaassa kymmenesosassa kielteiseksi uudistuksen arvioineista vastauksista. Nämä perustelut ovat hyvin lähellä edellä kuvattuja työn vaativaksi luonnehtineita näkemyksiä.

Työntekijöiden valintaoikeutta pitää huonona asiana viisi prosenttia kielteiseksi uudistuksen arvioineista. Muutama prosentti arvelee uudistuksen vaikeuttavan työvoiman saantia ja suunnittelua ja samoin muutama prosentti arvelee eläkkeelle jäämisen myöhentyvän liikaa. Vain harvat perustelevat kielteistä kantaansa sillä, että nuoria tulisi saada vanhojen tilalle.

3.2 Uudet ala- ja yläikärajat toimipaikan kannalta

Varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja nousee 60 vuodesta 62 vuoteen. Yli puolet toimipaikoista pitää uutta alaikärajaa sopivana (taulukko 7). Liian matalaksi sen arvioi vain muutama prosentti toimipaikoista. Yli kolmasosalle toimipaikoista uusi ikäraja on sitä vastoin liian korkea. Vaikka työnantajille ja työntekijöille esitettyjen kysymysten muotoilussa oli eroa, arvio ikärajasta oli sama. Myös työntekijöistä yli kolmasosa piti ikärajaa liian korkeana (Tuominen ja Pelkonen 2004, 36. Tutkimus koski vain yksityisalojen työntekijöitä).

Julkisella sektorilla ikärajaa liian korkeana pitävien toimipaikkojen osuus on selvästi suurempi kuin yksityisaloilla. Julkisella sektorilla käsityksiin saattavat yhä vaikuttaa julkisen sektorin vanhat, yksityistä sektoria alemmat eläkeiät.

Myös työpaikan koko vaikuttaa arvioihin. Ikärajaa pidetään liian korkeana keskimääräistä yleisemmin 10–99 henkilön toimipaikoissa. Kaikkein myönteisimmin uuteen ikärajaan suhtaudutaan suurimmissa, vähintään 250 henkilön toimipaikoissa. Näistä vain joka viides pitää ikärajaa liian korkeana, kun keskipokoisissa toimipaikoissa osuus on kaksinkertainen. Uutta ikärajaa liian matalana pitäviä onkin keskimääräistä enemmän juuri suurimmissa toimipaikoissa. Suurten toimipaikkojen myönteisellä näkemyksellä on huomattava painoarvo (taulukko 2).

Suhtautumisessa uuteen 62 vuoden alaikärajaan on myös toimialojen välillä eroja. Liian korkeaksi ikäraja arvioidaan muita aloja yleisemmin koulutus-, terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelujen aloilla sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Lähes puolet näiden alojen toimipaikoista pitää ikärajaa liian korkeana. Mainituilla aloilla on töissä runsas neljäsosa palkansaajakunnasta (taulukko 1). Myös maa- ja metsätaloudessa ikärajaa pidetään keskimääräistä useammin liian korkeana.

Myönteisimmin 62 vuoden ikärajaan suhtaudutaan rahoitus- ja vakuutustoiminnassa ja teollisuuden ja kaivostoiminnan piirissä sekä muissa yhteiskunnallisissa ja henkilökohtaisissa palveluissa. Palkansaajista lähes kolmasosa on työssä näillä aloilla (taulukko 1). Rakennusala poikkeaa muista aloista siinä, että joka kymmenes toimipaikka pitää ikärajaa

liian matalana. Ammattitaitoisen työvoiman saaminen on ollut ongelmana rakennusallalla, mikä saattaa näkyä tämän alan vastauksissa.

Taulukko 7. Työnantajien arvio joustavan vanhuuseläkejärjestelmän 62 vuoden alaikärajasta.

	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Työnantajasektori	%	%	%	%	%	
Yksityinen	4	56	36	4	100	1059
Kunta	3	49	45	3	100	578
Valtio	2	54	44	0	100	176
Järjestö- yms.	0	75	21	4	100	117
Kaikki	3	56	37	4	100	1930
Henkilömäärä						
1–4	4	57	35	4	100	267
5–9	3	55	35	7	100	351
10–49	3	56	41	0	100	797
50–99	2	53	43	2	100	175
100–249	4	58	37	1	100	240
250–	11	65	21	3	100	100
Kaikki	3	56	37	4	100	1930
Toimiala						
Maa- ja metsätalous, kalatalous	1	52	43	4	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	1	67	28	4	100	300
Rakennustoiminta	11	41	38	10	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	4	53	38	5	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	1	49	45	5	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	4	59	36	1	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	0	82	17	1	100	39
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut ym.	1	67	30	2	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	6	58	35	1	100	165
Koulutus	0	51	45	4	100	137
Terveystenhoito- ja sosiaalipalvelut	6	42	49	3	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	4	67	27	2	100	101
Kaikki	3	56	37	4	100	1930

Uutta 68 vuoden yläikärajaa koskevat arviot käyvät ilmi taulukosta 8. Vastaukset painottuvat voimakkaasti siihen näkemykseen, että 68 vuoden yläikäraja on liian korkea. Kolme toimipaikkaa neljästä on tätä mieltä. Vain joka neljäs pitää ikärajaa sopivana.

Yläikärajaa koskevassa kysymyksessä työnantajien ja työntekijöiden kysymykset on muotoiltu eri tavoin, joten suoria vertailuja ei voida tehdä. On myös huomattava, että yläikärajalla on eri merkitys työnantajan ja työntekijän näkökulmasta katsottuna. Työntekijän kannalta korkea yläikäraja on etu, kun henkilö voi valita eläkkeelle jäämisensä vapaasti. Työnantajan näkökulmasta korkea yläikäraja merkitsee samalla sitä, että työntekijän

eroamisikä on korkea. Työntekijäkyselyn mukaan tämä yläikäraja tulee käytännössä vastaan vain harvojen kohdalla. Vain muutama prosentti yksityisalojen vanhimmista työntekijöistä oli sitä mieltä, että voisi jatkaa työssä 68 ikään asti ja ikäraja voisi olla jopa korkeampi (Tuominen ja Pelkonen 2004, 17, 36).

Taulukko 8. Työnantajien arvio joustavan vanhuuseläkejärjestelmän 68 vuoden yläikärajasta.

	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Työnantajasektori	%	%	%	%	%	
Yksityinen	1	25	72	2	100	1059
Kunta	0	17	82	1	100	578
Valtio	0	34	66	0	100	176
Järjestö- yms.	0	36	64	0	100	117
Kaikki	1	25	73	1	100	1930
Henkilömäärä						
1–4	1	27	70	2	100	267
5–9	0	25	73	2	100	351
10–49	1	20	79	0	100	797
50–99	0	21	79	0	100	175
100–249	1	18	80	1	100	240
250–	1	20	77	2	100	100
Kaikki	1	25	73	1	100	1930
Toimiala						
Maa- ja metsätalous, kalatalous	0	29	71	0	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	0	35	63	2	100	300
Rakennustoiminta	1	23	71	5	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	1	22	76	1	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	0	13	87	0	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	0	21	79	0	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	0	7	93	0	100	39
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimus- palvelut ym.	0	38	60	2	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	0	25	75	0	100	165
Koulutus	0	19	81	0	100	137
Terveystieteiden- ja sosiaali- palvelut	3	15	80	2	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilö- kohtaiset palvelut	0	27	72	1	100	101
Kaikki	1	24	74	1	100	1930

Erityisesti kuntien toimipaikoissa ikäraja koettiin muita yleisemmin liian korkeaksi. Valtio-olla puolestaan 68 vuoden yläikäraja arvioitiin keskimääräistä useammin sopivaksi, samoin järjestöjen ja muiden voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen toimipaikoissa.

Toimipaikan koon mukaan ei ole suurta vaihtelua. Tulokset viittaavat tosin siihen, että kaikkein pienimmissä toimipaikoissa ikärajaa sopivana pitäviä on hieman enemmän kuin suuremmissa toimipaikoissa. Tuloksia arvioitaessa on huomioitava, että suurelle osalle

kaikkein pienimpiä toimipaikkoja kysymys ei ole ajankohtainen. Varsin huomattavassa osassa pieniä toimipaikkoja ei ollut palkkalistoilla yhtään 55 vuotta täyttäneitä henkilöä.

Toimialojen välillä on selviä eroja. Ikärajaa pidetään liian korkeana muita aloja yleisemmin rahoitus- ja vakuutustoiminnassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, koulutus- ja terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelualoilla sekä liikenne- ja kuljetusaloilla. Nämä alat kattavat runsaan kolmasosan palkansaajista (taulukko 1).

Keskimääräistä myönteisemmin 68 vuoden yläikärajaan suhtaudutaan kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus- ja vastaavilla lähinnä liike-elämää palvelevilla aloilla. Noin kaksi toimipaikkaa viidestä pitää ikää sopivana, kun kaikista toimipaikoista tätä mieltä on vain joka neljäs. Myös teollisuusaloilla suhtautuminen 68 vuoden ikärajaan on keskimääräistä myönteisempää. Työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat voivat heijastua työnantajien asenteisiin aloilla, joihin nuorten kiinnostus on ollut hiipumassa.

3.3 Työssä jatkamista koskevat arviot

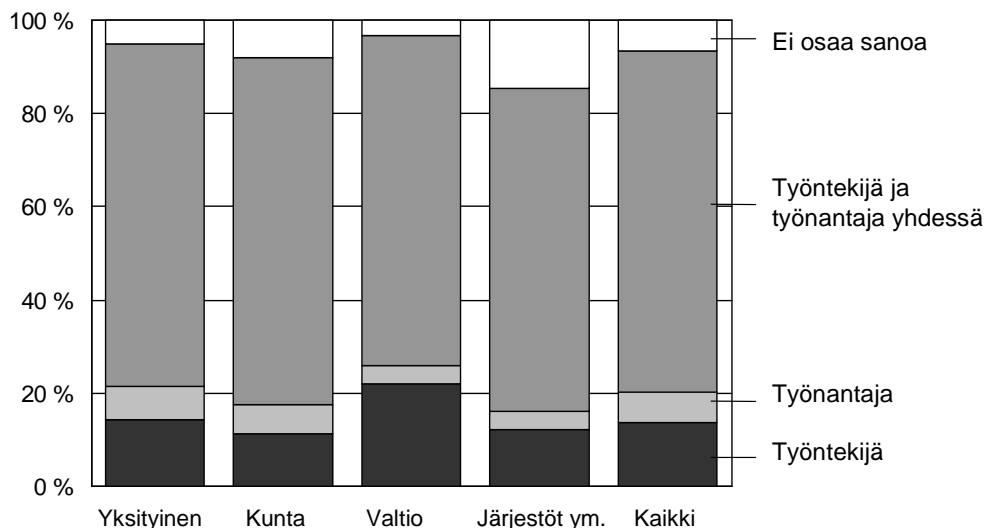
Kuka päättää jatkamisesta

Joustava eläkeikäjärjestelmä antaa työntekijälle oikeuden valita eläkeikänsä ikävälillä 62–68 vuotta. Valintaoikeuden toteutumiseen käytännössä vaikuttaa tietysti merkittävästi työnantajan näkemys vanhimpien työntekijöiden työssä jatkamisesta. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten päätös käytännön tilanteessa tehdään. Haastattelussa kysyttiin, kuka ensisijaisesti päättää työssä jatkamisesta, jos työntekijä olisi halukas jatkamaan työntekoa 63 vuotta täytettyään.

Työnantajat ovat melko yksimielisiä siinä, että työssä jatkamisesta päätetään yhdessä työntekijän kanssa (kuva 2). Tätä mieltä on kolme työnantajaa neljästä. Vain hiukan yli kymmenen prosenttia arvelee päätöksen kuuluvan ensisijassa työntekijälle. Valtiolla yleisemmin kuin muilla sektoreilla ollaan sitä mieltä, että päätös kuuluu työntekijälle. Runsaassa viidesosassa valtion työpaikoista ollaan tätä mieltä, kun muilla sektoreilla vastaava osuus on noin puolta pienempi. Valtiolla on paljon asiantuntija- ja johtotehtävissä toimivia ylempiä toimihenkilöitä (Forma ym. 2004, 36). Monissa valtion toimipaikoissa ja tehtävissä (mm. yliopistot, erilaiset tutkimuslaitokset, oikeuslaitos) on mahdollista työn luonteen vuoksi jatkaa työssä pitkään, mikä kenties helpottaa ratkaisun jättämistä työntekijälle.

Hyvin vähän on niitä toimipaikkoja, joissa työnantaja arvelee päättävänsä asiasta yksin. Tätä mieltä on seitsemän prosenttia työnantajista. Sektoreiden välillä näiden toimipaikkojen osuudessa ei ole suurta eroa.

Kuva 2. Kuka päättää jatkamisesta, jos työntekijä on halukas jatkamaan työssä 63 vuotta täytettyään.



Toimipaikan koon mukaan työnantajien näkemykset vaihtelevat vain vähän (taulukko 9). Suurimmissa, yli 250 henkilön toimipaikoissa päätöksen katsotaan hiukan yleisemmin kuuluvan työntekijälle kuin pienemmissä toimipaikoissa. Toisaalta suurimmissa työpaikoissa on myös keskimääräistä enemmän niitä, jotka arvelevat päätöksenteon kuuluvan yksinomaan työnantajalle. Päätöksentekoa näin arvioivia suurtyöpaikkoja on kuitenkin vain kymmenesosa kaikista vähintään 250 henkilöä työllistävistä toimipaikoista.

Taulukosta 9 nähdään, että näkemykset vaihtelevat jonkin verran myös toimialan mukaan. Maa- ja metsätalouden ja kalatalouden aloilla sekä koulutussektorilla päätöksen katsotaan muuta aloja yleisemmin kuuluvan työntekijälle. Noin neljäsosassa näiden alojen toimipaikoista työntekijä ensisijassa päättää eläkkeelle jäämisestään. Keskimääräistä harvemmin päätöksen katsotaan kuuluvan työntekijälle rahoitus- ja vakuutustoiminnassa ja terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelualoilla. Vain muutamassa prosentissa näiden alojen työpaikoista päätöksen arvioidaan kuuluvan työntekijälle. Myös ravitsemus- ja majoitustoiminnassa on keskimääräistä harvemmassa niitä toimipaikkoja, joissa päätös jätetään työntekijälle. Näillä aloilla työnantajan rooli nähdään vastaavasti hieman vahvemmaksi.

Taulukko 9. Kuka päättää jatkamisesta, jos työntekijä on halukas jatkamaan työssä 63 vuotta täytettyään.

	Työn- tekijä itse	Työn- antaja	Työn- tekijä ja työn- antaja yhdessä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Henkilömäärä	%	%	%	%	%	
1–4	14	7	72	7	100	267
5–9	14	6	73	7	100	351
10–49	13	7	74	6	100	797
50–99	9	6	83	2	100	175
100–249	16	4	75	5	100	240
250–	18	11	69	2	100	100
Kaikki	14	7	73	6	100	1930
Toimiala						
Maa- ja metsätalous, kalatalous	27	3	64	6	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	16	8	73	3	100	300
Rakennustoiminta	15	9	73	3	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	17	6	73	4	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	9	11	71	9	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	11	6	73	10	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	3	12	77	8	100	39
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimus- palvelut ym.	13	5	77	5	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	15	5	75	5	100	165
Koulutus	24	2	66	8	100	137
Terveystieteiden- ja sosiaali- palvelut	4	8	75	13	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilö- kohtaiset palvelut	15	4	74	7	100	101
Kaikki	14	7	73	6	100	1930

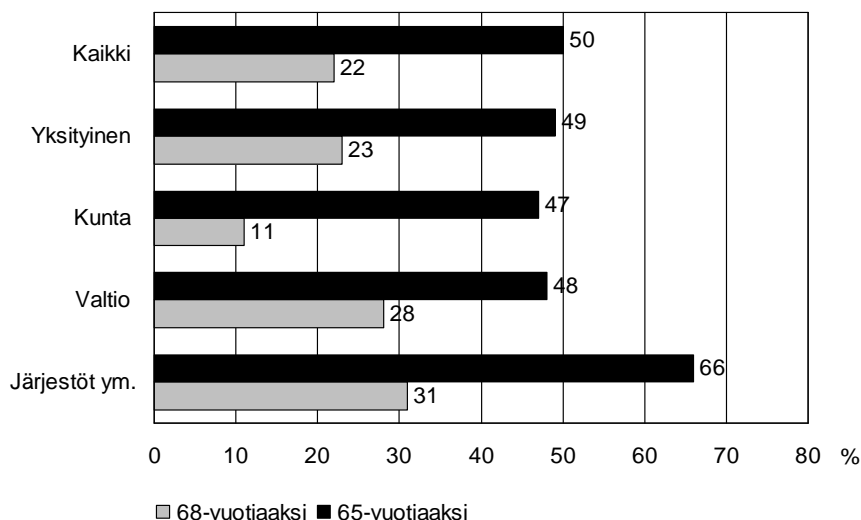
Voivatko useimmat työntekijät jatkaa työssä 65 vuoden ja 68 vuoden ikään asti?

Mielipiteitä ikärajoista tarkennettiin väittämän muodossa esitetyillä jatkokysymyksillä. Ensimmäinen väittämä kuului: *useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi*. Kysymyksellä mitataan työnantajien käsitystä nykyisestä 65 vuoden vanhuuseläkeikärajasta ja haetaan samalla arviota siitä, kuinka yleisesti työntekijät voisivat työnantajien käsityksen mukaan jatkaa työssä 63 vuoden iästä 65 vuoden ikään. Eläkeuudistuksen tultua voimaan 2005 alusta varsinaiselle vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63 vuoden iässä nykyisen 65 vuoden sijaan.

Toisessa väittämässä haastetta nostettiin ja väittämä kuului: *useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 68-vuotiaaksi*. Kysymyksellä testattiin uuden yläikärajan

realistisuutta. Vastausten perusteella arvioidaan sitä, kuinka yleisesti palkansaajat voisivat työnantajien arvion mukaan jatkaa työssä uuteen yläikärajaan asti.

Kuva 3. Samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa olevien työnantajien osuus työnantajasektorin mukaan: useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi/68-vuotiaaksi, prosenttia.



Kuvasta 3 nähdään, että puolessa toimipaikoista useimmat työntekijät voisivat hyvin jatkaa nykyiseen 65 vuoden vanhuuseläkeikään asti. Jatkamismahdollisuuksia on selvästi enemmän kuin mitä nykyisin ollaan työssä yleiseen vanhuuseläkeikään asti: 64-vuotiaista on työllisenä 13 prosenttia ja 65-vuotiaista enää 8 prosenttia (Työvoimatutkimus 2003, yksityisikätauluk). Työnantajien näkemys jatkamismahdollisuuksista on huomattavan positiivinen verrattuna myös siihen, mitä työntekijät arvelevat työssä jatkamisestaan. Tuoreiden tutkimusten mukaan noin neljäsosa vanhemmista palkansaajista aikoo terveydentilansa sallien jatkaa työssä 63 vuotta täytettyään. Useimmilla heistä on tavoitteena jäädä eläkkeelle 65 vuoden iässä (Forma ym. 2004, 48–49, Tuominen ja Pelkonen 2004, 18).

Toimipaikkojen näkemykset jatkamisesta eivät suuresti eroa toisistaan työnantajasektoreittain. Noin puolet yksityisalojen ja julkisen sektorin työnantajista on sitä mieltä, että useimmat työntekijät voisivat jatkaa 65 vuoden ikään saakka. Väittämän kanssa täysin tai melko samaa mieltä olevien osuudessa ei siis ole sektoreiden välillä juuri eroja. Kun otetaan tarkasteluun täysin samaa mieltä olevien osuus, varmoja vastauksia on kuntasektorilla muita vähemmän: väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevia on kunta-alalla 15 prosenttia, yksityisaloilla 24 prosenttia ja valtiolla peräti 33 prosenttia.

Järjestöjen ja vastaavien toimipaikkojen muita selvästi positiivisempaan arvioon on syytä suhtautua varauksella, sillä aineiston edustavuus osoittautui tältä osin heikoksi.

Työnantajien näkemyserot sektoreiden välillä kasvavat, kun tarkastellaan työssä jatkamista 68 vuoden ikään asti (kuva 3). Runsas viidesosa toimipaikoista arvioi, että useimmat työntekijät voisivat jatkaa työssä 68 ikään asti. Näiden arvioiden osuus on suurin valtiolla ja pienin kunnissa. Yli neljäsosassa valtion toimipaikoista useimmat palkansaajat voisivat työnantajan käsityksen mukaan jatkaa työssä 68 vuoden ikään asti. Yksityisalojen työnantajista vajaa neljäsosa pitää työssä oloa uuteen yläikärajaan asti useimmille mahdollisina. Kuntasektorin toimipaikoista näin arvioi vain joka kymmenes toimipaikka. Valtion palkansaajat ovat korkeasti koulutettuja ja toimivat usein asiantuntijatehtävissä ja ylempinä toimihenkilöinä, kun taas kuntapuolella suuri osa on raskaissa hoito- ja palvelutehtävissä. Myös yksityissektorilla suorittavissa tehtävissä toimivien osuus on suuri (Forma ym. 2004, 35–43). Työtehtävien erot selittänevät osaltaan työnantajien näkemyseroja eri sektoreilla.

Kun verrataan työnantajien arvioita työssä jatkamismahdollisuuksista työntekijöiden ai-keisiin olla työssä 68 vuoden ikään asti, mahdollisuuksia pitkään työssä jatkamiseen näyttäisi olevan huomattavasti enemmän kuin mitä on jatkamisaikeita. Joustava eläkeikä-työntekijäkyselyn mukaan vain muutama prosentti aikoo olla työssä 68 vuoden ikään asti (Tuominen ja Pelkonen 2004, 17, 36).

Taulukossa 10 on kuvattu työnantajien vastaukset 65 ja 68 vuoden ikää koskeviin väit-tämiin toimipaikan koon mukaan. Työnantajien arvioissa ei ole nähtävissä kummankaan väittämän osalta erityisen selvää vaihtelua. Tosin 65 vuoden ikää koskevan väittämän kans-sa samaa mieltä olevien osuus on jonkin verran suurempi yli 250 henkilön työpaikoissa kuin sitä pienemmissä.

Taulukko 10. Työnantajien vastaus väittämiin toimipaikan koon mukaan: useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi/68-vuotiaaksi.

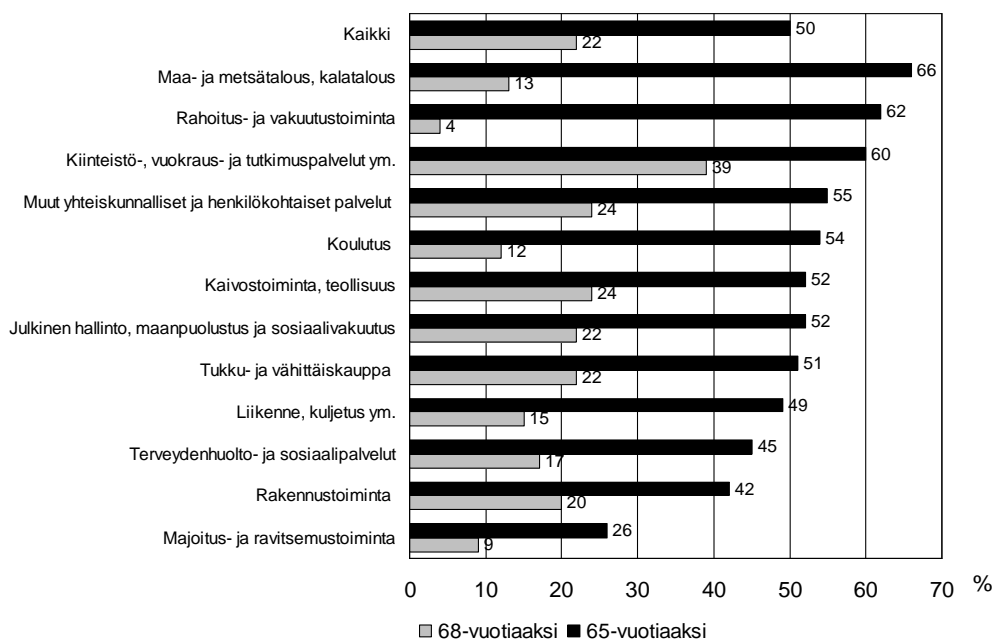
Henkilömäärä	Täysin samaa mieltä %	Melko samaa mieltä %	Melko eri mieltä %	Täysin eri mieltä %	Ei osaa sanoa %	Yht. %	Lkm
65-vuotiaaksi							
1–4	24	26	22	26	2	100	267
5–9	25	26	22	25	2	100	351
10–49	21	30	25	23	1	100	797
50–99	17	29	40	13	1	100	175
100–249	23	21	48	8	0	100	240
250–	31	26	33	10	0	100	100
Kaikki	23	27	24	24	2	100	1930
68-vuotiaaksi							
1–4	9	12	23	53	3	100	267
5–9	11	15	23	50	1	100	351
10–49	5	14	28	51	2	100	797
50–99	2	12	31	55	0	100	175
100–249	8	11	29	51	1	100	240
250–	6	14	33	45	2	100	100
Kaikki	8	13	25	52	2	100	1930

Jatkamismahdollisuudet 68 vuoden yläikärajaan asti arvioidaan keskimääräistä heikommiksi 50–99 henkilöä käsittävissä toimipaikoissa ja vastaavasti hieman keskimääräistä paremmiksi 5–9 henkilön työpaikoissa. Erot erikokoisten toimipaikkojen välillä eivät ole tässäkään suuria.

Työnantajien näkemykset ikärajoista poikkeavat selvästi toimialoittain (kuva 4). Majoitus- ja ravitsemustoiminnassa työssä jatkamismahdollisuudet arvioidaan molemmilla mittareilla selvästi keskimääräistä huonommaksi. Osuudet ovat noin puolta pienemmät verrattuna keskimääräiseen arvioon kaikilla toimialoilla. Vastaavasti toimiala, jossa työssä jatkamismahdollisuudet arvioidaan selvästi keskimääräistä paremmiksi, on kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluiden toimiala. Jatkamismahdollisuuksia 65 vuoden ikään asti arvioidaan olevan 60 prosentissa toimipaikoista ja 68 vuoden ikään asti noin 40 prosentissa toimipaikoista. Näillä aloilla on työssä kymmenesosa kaikista palkansaajista (taulukko 1).

Muutamilla toimialoilla mahdollisuudet jatkaa työssä 65 vuoden ikään asti arvioidaan keskimääräistä paremmiksi, mutta jatkamismahdollisuudet 68 ikään asti erityisen huonoiksi. Tällaisia aloja ovat maa- ja metsätalous- ja kalatalousala sekä rahoitus- ja vakuutustoiminta. Viimeksi mainituilla aloilla ei juuri nähdä jatkamismahdollisuuksia 68 ikään asti. Edellä mainitut alat työllistävät kaikista palkansaajista vain muutaman prosentin (taulukko 1).

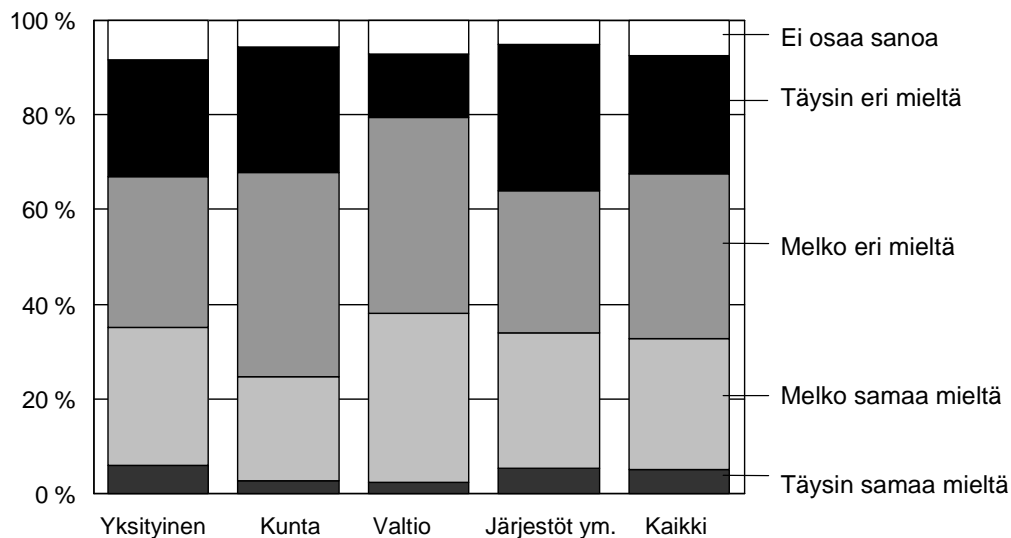
Kuva 4. Seuraavien väittämien kanssa samaa mieltä olevien työnantajien osuus toimialan mukaan: useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi/68-vuotiaaksi, prosenttia.



3.4 Arvio kannustinkarttuman vaikutuksesta

Haastattelussa kysyttiin myös työnantajan arviota kannustinkarttuman vaikutuksesta. Kysymys esitettiin väittämän muodossa: *työssä jatkaminen lisääntyy toimipaikallamme 4,5 prosentin eläkekarttuman ansiosta*. Tämän väittämän kanssa täysin tai melko samaa mieltä olevia on kolmasosa toimipaikoista (kuva 5). Työnantajien näkemykset kannustinkarttuman vaikutuksista ovat jonkin verran positiivisempia kuin työntekijöiden. Vanhemmista palkansaajista noin joka neljäs – terveydentilan salliessa – arvelee jatkavansa työssä 63 vuotta täytettyään saadakseen paremman eläkkeen (Forma ym. 2004, 52). Yksityisalojen vanhimpia työntekijöitä koskevassa kyselyssä kannustinkarttumaa koskeva tulos on sama. Kannustinkarttuma lisää joka neljännen työntekijän kiinnostusta jatkaa työssä 63 iän jälkeen (Tuominen ja Pelkonen 2004, 26).

Kuva 5. Työnantajien vastaukset väittämään: *työssä jatkaminen lisääntyy toimipaikallamme 4,5 prosentin eläkekarttuman ansiosta*.



Työnantajasektoreiden välillä on arvioissa selviä eroja. Valtion toimipaikoissa kannustinkarttuman tehoon uskotaan enemmän kuin yksityisaloilla ja etenkin kunnissa. Runsaassa kolmasosassa valtion toimipaikoista, noin kolmasosassa yksityisalojen toimipaikoista ja neljäsosassa kuntatyöpaikoista arvellaan työssä jatkamisen lisääntyvän korotetun karttumisprosentin ansiosta. Kaiken kaikkiaan työnantajien näkemykset sekä jatkamismahdollisuuksista että työntekijöiden työssä jatkamisesta ovat selvästi optimistisemmat kuin työntekijöiden arviot jatkamisestaan.

Taulukko 11. Työnantajien vastaukset väittämään: työssä jatkaminen lisääntyy toimipaikallamme 4,5 prosentin eläkekarttuman ansiosta.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Henkilömäärä	%	%	%	%	%	%	
1–4	6	26	33	28	7	100	267
5–9	6	31	29	24	10	100	351
10–49	3	27	42	23	5	100	797
50–99	1	33	43	19	4	100	175
100–249	4	25	38	15	18	100	240
250–	4	36	46	9	5	100	100
Kaikki	5	28	35	25	7	100	1930
Toimiala							
Maa- ja metsätalous, kalatalous	6	37	42	5	10	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	3	29	31	29	8	100	300
Rakennustoiminta	5	34	26	31	4	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	9	26	31	24	10	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	1	31	29	37	2	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	10	29	33	19	9	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	8	14	28	49	1	100	39
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut ym.	7	26	35	22	10	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	6	30	38	19	7	100	165
Koulutus	4	26	38	28	5	100	137
Terveydenhuolto- ja sosiaali- palvelut	1	29	39	26	5	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	1	21	48	23	7	100	101
Kaikki	5	28	35	25	7	100	1930

Taulukossa 11 esitetään työnantajien arviot kannustinkarttuman vaikutuksesta työpaikan koon ja toimialan mukaan. Kannustinkarttumaa koskevaan väittämään uskovia on hieman enemmän suurissa, yli 250 henkilön toimipaikoissa kuin tätä pienemmissä. Kannustinkarttuman tehoon uskoo 40 prosenttia suurista toimipaikoista. Kysymykseen vastaaminen osoitautui erityisen vaikeaksi 100–249 henkilön työpaikoissa. Näistä lähes joka viidennessä ei osattu ennustaa karttuman vaikutusta jatkamiseen, kun osuus jäi keskimäärin alle 10 prosentin.

Muutamilla toimialoilla korotetun karttuman vaikutus nähtiin erityisen merkittävänä. Maa-, metsä- ja kalatalouden alalla, rakennustoiminnassa ja liikenteen ja kuljetuksen aloilla taloudellisen kannustimen arvioitiin tehoavan keskimääräistä yleisemmin. Näillä aloilla noin kahdella toimipaikalla viidestä työssä jatkamisen arvioitiin tästä syystä lisääntyvän. Mainitut alat työllistivät noin 15 prosenttia palkansaajista (taulukko 1).

Erityisen heikoksi vaikutus arvioitiin rahoitus- ja vakuutustoiminnassa ja muissa yhteiskunnallisissa ja henkilökohtaisissa palveluissa. Näillä aloilla vain noin joka viidennessä

toimipaikassa työssä jatkamisen arveltiin lisääntyvän. Alat työllistävät alle 10 prosenttia kaikista palkansaajista (taulukko 1).

3.5 Työssä jatkamisen tukeminen työpaikoilla

Ikääntyneiden työssä jatkamista tuetaan työpaikoilla melko yleisesti. Yli puolessa työpaikoista työntekijöitä tuetaan jatkamaan työssä vanhuuseläkeikään asti vähintään jossain määrin (taulukko 12). Tukea annetaan voimakkaasti runsaassa kymmenesosassa työpaikoista.

Erot ovat melko suuria työnantajasektorin mukaan (taulukko 12). Valtion työpaikoista peräti 82 prosentissa tuetaan työssä jatkamista ainakin jossain määrin ja kunnan työpaikoista 74 prosentissa, mutta yksityisen sektorin työpaikoista vain 52 prosentissa. Joustava eläkeikä -työntekijäkyselyssä vajaassa puolessa yksityisalojen työpaikoista työntekijät katsovat työnantajan tukevan työssä jatkamista (Tuominen ja Pelkonen 2004, 37).

Erot työn jatkamisen tukemisessa ovat huomattavia myös toimialan mukaan. Eniten tukea annetaan julkisen hallinnon, koulutuksen sekä terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden aloilla eli tyypillisesti julkisen sektorin piiriin kuuluvilla työpaikoilla. Lisäksi tukea annetaan voimakkaasti myös useilla rahoitus- ja vakuutustoiminnan sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan alojen työpaikoilla.

Aloilla, joilla tuen antaminen on erityisen yleistä, ei ole kuitenkaan 55 vuotta täyttäneitä töissä sen yleisemmin kuin muilla aloilla (liitetaulukko 2). Ainoa poikkeus on rahoitus- ja vakuutustoiminnan ala, jossa iäkkäämpien työntekijöiden osuus on joka kolmannessa työpaikassa 25–49 prosenttia henkilöstöstä. Ala on kuitenkin sangen pieni verrattuna esimerkiksi terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden alaan (taulukko 1).

Työssä pysymistä tuetaan vähiten rakennustoiminnan alalla. Vain 41 prosentissa työpaikoista työssä jatkamista tuetaan joko voimakkaasti tai jossain määrin. Kaivostoiminnan ja teollisuuden ja tukku- ja vähittäiskaupan sekä liikenteen ja kuljetuksen aloilla tukea annetaan joka toisessa työpaikassa.

Työpaikan henkilöstön määrän mukaan tukea annetaan vähiten alle 50 henkilön toimipaikoissa. Tosin näistä työpaikoista on suuri osa niitä, joissa ei ole yli 55-vuotiaita lainkaan.

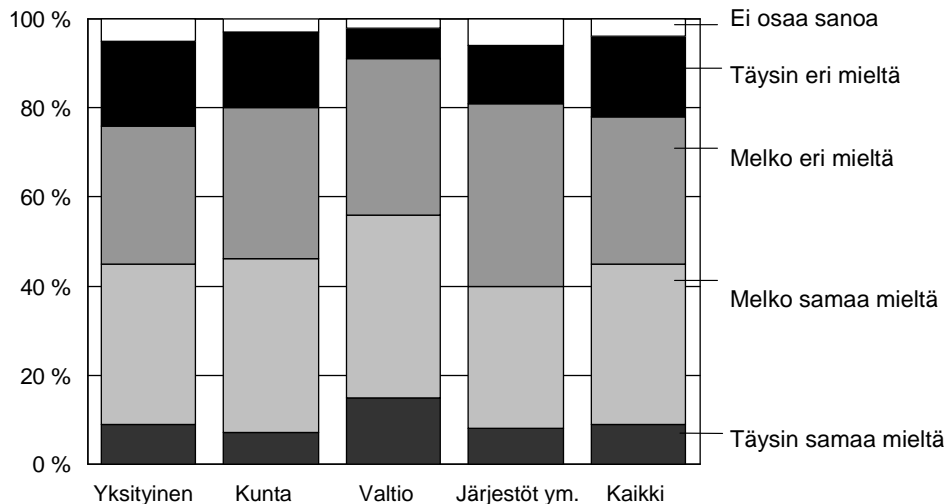
Taulukko 12. *Toimitaanko toimipaikallanne sellaisella tavalla, että työntekijöitä tuetaan jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti?*

	Voimak- kaasti	Jossain määrin	Ei erityi- semmin	Ei lainkaan	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Työnantajasektori	%	%	%	%	%	%	
Yksityinen	11	41	29	13	6	100	1059
Kunta	18	56	21	4	1	100	578
Valtio	21	61	17	1	0	100	176
Järjestö- yms.	23	47	19	4	7	100	117
Kaikki	14	46	26	9	5	100	1930
Henkilömäärä							
1–4	10	41	29	14	6	100	267
5–9	16	43	25	10	6	100	351
10–49	15	52	26	4	3	100	797
50–99	21	58	18	3	0	100	175
100–249	21	65	13	1	0	100	240
250–	21	58	20	1	0	100	100
Kaikki	14	46	26	9	5	100	1930
Toimiala							
Maa- ja metsätalous, kalatalous	6	58	19	12	5	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	5	47	32	12	4	100	300
Rakennustoiminta	4	37	40	8	11	100	121
Tukku- ja vähittäis- kauppa ym.	12	40	29	16	3	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	20	43	23	11	3	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	8	44	37	8	3	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	24	40	17	15	4	100	39
Kiinteistö, vuokraus ja tutkimuspalvelut	18	36	25	13	8	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	13	64	22	1	0	100	165
Koulutus	23	56	20	0	1	100	137
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	24	56	13	5	2	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	11	47	25	5	12	100	101
Kaikki	14	46	26	9	5	100	1930

Liki puolet työnantajien edustajista on sitä mieltä, että työnantajan on ainakin jossain määrin kannustettava 63 vuotta täyttäneitä jatkamaan työssä. Noin kymmenesosa on vahvasti tällä kannalla (kuva 6).

Työnantajasektorin mukaan valtion työpaikoilla ollaan yleisemmin sitä mieltä, että kannustaminen on työnantajan velvollisuus.

Kuva 6. Työnantajien vastaus väittämään työnantajan on kannustettava 63 vuotta täyttäneitä työssä jatkamiseen.



Toimialan mukaan kannustaminen nähdään yleisimmin työnantajan velvollisuudeksi maa- ja metsätalouden sekä julkisen hallinnon aloilla (taulukko 13). Mielenpide on yleinen myös kaikkein suurimmissa työpaikoissa. Peräti 74 prosenttia suurten, yli 250 henkilön työpaikkojen edustajista on täysin tai melko samaa mieltä väitteestä.

Työnantajien edustajia pyydettiin arvioimaan seuraavien tekijöiden tärkeyttä työssä jatkamisen kannalta heidän omalla toimipaikallaan: hyvä työympäristö, työyhteisön ilmapiiri, joustavat työajat, lisäkoulutus, esimiestoiminta, vaikutusmahdollisuudet työhön, kuntoutusmahdollisuudet ja palkan lisääminen. Tämän selvityksen mukaan tärkeintä on työyhteisön hyvä ilmapiiri sekä hyvä ja toimiva työympäristö (taulukko 14). Myös esimiestoiminnan sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien merkitys on oivallettu.

Työnantajasektorin mukaan yksityisen sektorin työnantajat näkevät kaikki mainitut tekijät vähemmän tärkeinä kuin muiden sektorien edustajat. Ainoa poikkeus on työaikojen joustavuus, jota arvostetaan yhtä yleisesti myös yksityisellä sektorilla. Erityisen tärkeinä joustavia työaikoja pidetään kuitenkin järjestö- yms. sektorilla, jossa myös vaikutusmahdollisuudet nähdään keskeisinä. Tämän sektorin tuloksiin on kuitenkin suhtauduttava varauksella, sillä kato oli hyvin suuri.

Terveystenhuollon ja sosiaalipalveluiden alalla korostuvat muihin aloihin verrattuna erityisesti lisäkoulutus, vaikutusmahdollisuudet ja kuntoutus. Myös palkka on selvästi merkittävämpi tekijä terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden alalla.

Hyvää ja toimivaa työympäristöä korostetaan sen sijaan muiden yhteiskunnallisten palveluiden, koulutuksen sekä liikenteen ja kuljetuksen aloilla. Myös työyhteisön ilmapiiri on erityisen tärkeä tekijä paitsi edellä mainituilla kolmella alalla, myös rahoitus- ja vakuutus-toiminnan alalla.

Taulukko 13. Työnantajien vastaukset väittämään: työnantajan on kannustettava 63 vuotta täyttäneitä työssä jatkamiseen.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Henkilömäärä	%	%	%	%	%	%	
1–4	10	31	34	19	6	100	267
5–9	10	40	29	17	4	100	351
10–49	7	37	36	17	3	100	797
50–99	7	50	28	12	3	100	175
100–249	5	55	29	6	5	100	240
250–	11	63	16	8	2	100	100
Kaikki	9	36	33	18	4	100	1930
Toimiala							
Maa- ja metsätalous, kalatalous	5	62	23	4	6	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	9	40	36	12	3	100	300
Rakennustoiminta	9	37	21	24	9	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	12	31	33	20	4	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	8	32	29	26	5	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	14	27	36	17	6	100	149
Rahoitus- ja vakuutus-toiminta	8	41	30	20	1	100	39
Kiinteistö, vuokraus ja tutkimuspalvelut	8	36	32	19	5	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	10	48	33	9	0	100	165
Koulutus	7	35	40	16	2	100	137
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	8	39	32	15	6	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	5	33	40	21	1	100	101
Kaikki	9	36	33	18	4	100	1930

Lisäkoulutuksen merkitys korostuu terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden lisäksi myös rahoituksen ja vakuutustoiminnan alalla. Vähiten sillä näyttää olevan merkitystä rakennustoiminnan alalla.

Myös esimiestoimintaa pidetään erityisen tärkeänä tekijänä rahoitus- ja vakuutustoiminnan alalla. Sitä korostetaan myös liikenteen ja kuljetuksen, julkisen hallinnon sekä koulutuksen aloilla.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet nähdään puolestaan erityisen tärkeinä paitsi terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden, myös muiden yhteiskunnallisten palveluiden alalla. Samoin kuntoutusmahdollisuudet ovat tärkeitä majoitus- ja ravitsemustoiminnan, rahoitus- ja vakuutustoiminnan sekä koulutuksen aloilla.

Henkilöstön määrän mukaan näyttää siltä, että hyvän ja toimivan työympäristön merkitys korostuu työssä jatkamisen kannalta yli 100 henkilön työpaikoissa. Ammattitaitoa edistävä lisäkoulutus on puolestaan tärkeää 100–249 henkilön toimipaikoissa. Esimiestoiminnan merkitys korostuu suurissa, yli 250 henkilön toimipaikoissa.

Taulukko 14. Työnantajien vastaukset kysymykseen kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita toimipaikallanne, jotta työssä jatkettaisiin mahdollisimman pitkään.

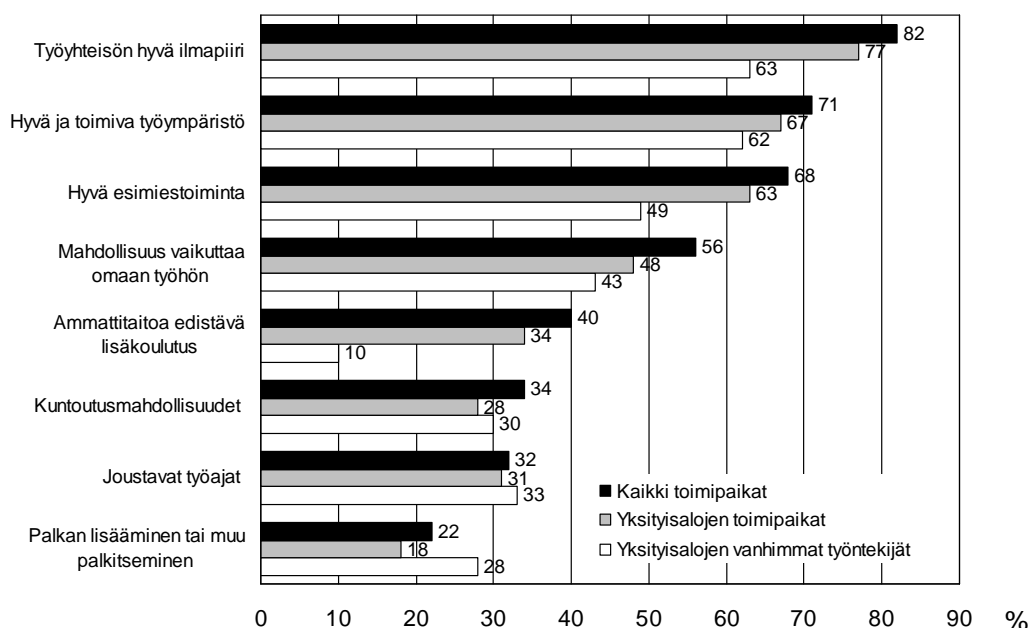
	Erittäin tärkeinä pidetyt asiat toimipaikalla, jotta työssä jatkettaisiin mahdollisimman pitkään.							
	Hyvä ja toimiva työympäristö	Työyhteisön hyvä ilmapiiri	Joustavat työajat	Ammattitaitoa edistävä lisäkoulutus	Hyvä esimiestoiminta	Mahdollisuus vaikuttaa työhön	Kuntoutusmahdollisuudet	Palkan lisääminen
Työnantajasektori	%	%	%	%	%	%	%	%
Yksityinen	67	77	31	34	63	48	28	18
Kunta	82	91	29	50	79	69	46	30
Valtio	75	87	29	43	76	54	40	30
Järjestö- yms.	78	93	49	54	79	83	49	29
Yhteensä	71	82	32	40	68	56	34	22
Henkilömäärä								
1–4	68	79	36	39	64	59	37	25
5–9	71	83	33	40	70	54	31	19
10–49	75	85	27	41	73	55	34	21
50–99	68	79	17	34	66	50	29	17
100–249	82	88	28	57	71	47	33	12
250–	80	80	19	28	83	52	23	9
Yhteensä	71	82	32	40	68	56	34	22
Toimiala								
Maa- ja metsätalous, kalatalous	52	63	27	24	44	41	23	21
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	63	72	31	27	54	46	25	22
Rakennustoiminta	54	76	34	19	64	47	27	23
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	69	81	28	32	67	42	28	17
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	71	80	40	40	75	67	47	17
Liikenne, kuljetus ym.	80	91	26	51	78	56	39	16
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	74	94	2	72	84	69	47	12
Kiinteistö, vuokraus ja tutkimus-palvelut	66	78	36	39	63	50	23	17
Julkinen hallinto, maan-puolustus, sosiaalivakuutus	76	85	36	38	78	64	36	30
Koulutus	83	92	19	47	78	65	47	20
Terveystieteiden- ja sosiaali-palvelut	76	89	35	61	74	75	53	38
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	90	91	42	49	76	72	37	23
Kaikki	71	82	32	40	68	56	34	22

Kuvassa 7 verrataan työnantajien vastauksia työntekijöiden vastauksiin. Vertailu on mahdollista yksityisalojen osalta, sillä työntekijäkysely koski 58–63-vuotiaita yksityisaloilla työssä olevia henkilöitä (Tuominen ja Pelkonen 2004). Kuvasta nähdään, että työnantajien ja työntekijöiden näkemykset jatkamisen kannalta tärkeistä asioista käyvät yksiin. Erona on lähinnä se, että työnantajat ovat painottaneet eri asioita yleisemmin kuin työntekijät.

Suurin ero työnantajien edustajien ja työntekijöiden vastauksissa on ammattitaitoa edistävän lisäkoulutuksen kohdalla. Työnantajista kolmasosa pitää sitä erittäin tärkeänä, työntekijöistä vain kymmenesosa. Työntekijöiden näkemykseen lienee vaikuttanut se, että kyse on lähellä eläkeikää olevista palkansaajista.

Työnantajien mielestä myös työyhteisön hyvällä ilmapiirillä sekä esimiestoiminnalla voisi olla jatkamiseen jonkin verran enemmän vaikutusta kuin työntekijöiden mielestä. Työntekijät panevat taas enemmän painoa palkan lisäämiselle.

Kuva 7. Erittäin tärkeänä seuraavia asioita pitävien toimipaikkojen ja työntekijöiden osuus, jotta työssä jatkettaisiin mahdollisimman pitkään.



Työyhteisön kehittämistoimenpiteet

Työnantajien edustajilta kysyttiin myös, onko työhyvinvointiin panostamisesta tehty toimi-
paikalla selkeä strateginen valinta. Yli puolet työnantajien edustajista ilmoittaa, että tällai-
nen strateginen valinta on tehty (taulukko 15). Työnantajasektorin mukaan näin on päätetty
yleisimmin valtion toimipaikoilla (73 prosentissa) ja harvimminkin yksityisen sektorin toimi-
paikoilla (47 prosentissa). Kuntasektorin työpaikoilla tämä on jonkin verran yleisempää
(61 prosentissa) kuin yksityisaloilla.

Taulukko 15. Onko työhyvinvointiin panostamisesta tehty toimipaikalla selkeä strateginen valinta.

	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Työnantajasektori	%	%	%	%	
Yksityinen	47	51	2	100	1059
Kunta	61	36	3	100	578
Valtio	73	27	0	100	176
Järjestö- yms.	45	55	0	100	117
Kaikki	51	47	2	100	1930
Henkilömäärä					
1–4	37	61	2	100	267
5–9	54	44	2	100	351
10–49	61	37	2	100	797
50–99	77	23	0	100	175
100–249	83	17	0	100	240
250–	92	8	0	100	100
Kaikki	51	47	2	100	1930
Toimiala					
Maa- ja metsätalous, kalatalous	39	57	4	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	45	53	2	100	300
Rakennustoiminta	43	53	4	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	50	49	1	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	54	55	1	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	46	53	1	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	65	35	0	100	39
Kiinteistö, vuokraus ja tutkimuspalvelut	48	50	2	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	48	52	0	100	165
Koulutus	67	31	2	100	137
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	68	29	3	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	39	56	5	100	101
Kaikki	51	47	2	100	1930

Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa on kysytty kuntien henkilöstöasioista vastaavilta, onko työhyvinvointiin panostaminen heidän kunnassaan strateginen valinta (Forma ym. 2003, 6 ja 18). Hieman yli puolet vastasi, että työhyvinvointiin panostaminen on heidän kunnassaan selkeä valinta. Osuus on siten hieman pienempi kuin tässä selvityksessä.

Toimialan mukaan työhyvinvointiin panostaminen on yleisimmin strateginen valinta terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden, koulutuksen sekä rahoitus- ja vakuutustoiminnan aloilla. Harvinaisin tämä valinta on maa- ja metsätalouden, muiden yhteiskunnallisten palveluiden ja rakennustoiminnan aloilla. Toimipaikan henkilömäärän mukaan todennäköisyys strategian olemassaololle kasvaa suoraan toimipaikan koon mukaan: 1–4 henkilön toimipaikoissa vain 37 prosentissa ja yli 250 henkilön toimipaikassa 92 prosentissa on tehty tällainen painotus.

Työnantajien edustajilta kysyttiin myös mitä työyhteisön ja työorganisaation kehittämistoimenpiteitä heidän toimipaikallaan on tehty viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana

(taulukko 16). Tämän selvityksen toimipaikoista noin puolessa on kehitetty johtamista ja esimiestyötä tai lisätty työjärjestelyiden joustavuutta. Nämä ovat yleisimmät toimenpiteet.

Eri sektorien välillä suurin ero on johtamisen ja esimiestyön kehittämisessä. Eniten sitä on tehty valtion sektorilla (84 prosentissa toimipaikoista), hyvin yleisesti myös kunta-alalla (72 prosentissa toimipaikoista) ja vähiten yksityisellä sektorilla (43 prosentissa toimipaikoista). Sen sijaan kiireen ja aikapaineen vähentämistä on yritetty suurin piirtein yhtä yleisesti eri työnantajasektoreilla.

Valtion toimipaikoissa on myös parannettu jonkin verran muita yleisemmin työaikojen joustavuutta. Työjärjestelyjen joustavuuden lisäämisessä sekä ikääntyvien sijoittamisessa uusiin tehtäviin julkinen sektori on kunnostautunut yksityistä sektoria paremmin.

Jos työskentely vanhassa ammatissa ei terveyssyistä enää onnistu, työn vaihtaminen toiseen voi olla ratkaisu. Kunnan työnantajista 21 prosenttia vastaa, että työpaikalla on sijoitettu ikääntyviä tarvittaessa uusiin tehtäviin. Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa osuus on hie- man suurempi: kolmasosassa kunnista oli käytössä uudelleensijoitusjärjestelmä (Forma ym. 2003, 12). Toimialan mukaan ikääntyvien sijoittaminen on ollut yleisintä terveyden- huolto- ja sosiaalipalveluiden, julkisen hallinnon sekä liikenteen ja kuljetuksen aloilla.

Myös erot eri toimialojen välillä kehittämistoimenpiteiden käytössä ovat suuria. Terve- ydenhuollon ja sosiaalipalveluiden alalla on tehty kaikkia lueteltuja toimenpiteitä keskimää- räistä yleisemmin kuin muilla aloilla, lukuun ottamatta johtamista ja esimiestyötä. Sitä on kehitetty vielä useammassa koulutuksen sekä julkisen hallinnon alan toimipaikoissa. Sel- västi vähiten johtamis- ja esimiestyötä on kehitetty maa- ja metsätalouden, rakennustoimin- nan sekä kaivostoiminnan ja teollisuuden aloilla.

Työaikojen joustavuutta on lisätty keskimääräistä yleisemmin paitsi terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden, myös majoitus- ja ravitsemustoiminnan alalla. Työjärjestelyjen jous- tavuutta on parannettu keskimääräistä yleisemmin myös rakennustoiminnan ja julkisen hal- linnon aloilla.

Myös kiireen ja aikapaineen vähentämistä on tehty muita aloja yleisemmin terveyden- huollon ja sosiaalipalveluiden alalla. Keskimääräistä vähemmän näitä toimenpiteitä on teh- ty maa- ja metsätalouden, tukku- ja vähittäiskaupan sekä muiden yhteiskunnallisten palve- luiden aloilla.

Se, että työpaikalla on kehitetty johtamista ja esimiestyötä, lisääntyy suoraan toimipai- kan koon mukaan, 1–4 henkilön toimipaikoissa osuus on 35 prosenttia ja yli 250 henkilön toimipaikoissa 95 prosenttia. Myös työaikojen joustavuuden parantamista on tehty eniten yli 100 henkilön toimipaikoilla. Työjärjestelyjen joustavuuden lisäämistä on tehty puoles- taan eniten yli 10 henkilön yksiköissä.

Ikääntyviä on sijoitettu tarvittaessa uusiin tehtäviin selvästi yleisemmin yli 250 henkilön työpaikoissa. Sen sijaan kiireen ja aikapaineen vähentämisessä ei ole selkeää eroa toimipai- kan henkilömäärän mukaan.

Taulukko 16. Seuraavia työyhteisön ja työorganisaation kehittämistoimenpiteitä on tehty toimipaikalla viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana.

	Johtamisen ja esimies- työn kehit- täminen	Työaikojen joustavuus- den paran- taminen	Työjärjeste- lyjen joust- vuuden lisää- minen	Ikääntyvien sijoittami- nen tarvitta- essa uusiin tehtäviin	Kiireen ja aika- paineen vähentä- minen
Työnantajasektori	%	%	%	%	%
Yksityinen	43	35	53	9	39
Kunta	72	33	62	21	42
Valtio	84	45	66	28	45
Järjestö- yms.	59	39	61	20	41
Kaikki	52	35	56	13	40
Henkilömäärä					
1–4	35	32	46	7	36
5–9	52	35	57	15	42
10–49	70	40	66	18	42
50–99	86	39	69	26	46
100–249	86	44	69	22	39
250–	95	47	68	57	34
Kaikki	52	35	56	13	40
Toimiala					
Maa- ja metsätalous, kalatalous	27	24	37	3	25
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	39	30	57	16	36
Rakennustoiminta	28	39	63	13	38
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	46	38	57	8	31
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	58	48	59	8	46
Liikenne, kuljetus ym.	48	39	48	22	47
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	47	23	38	5	40
Kiinteistö, vuokraus ja tutkimuspalvelut	58	23	43	10	45
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	72	28	65	23	41
Koulutus	84	25	58	10	41
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	69	51	68	24	55
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	47	38	59	10	28
Kaikki	52	35	56	13	40

3.6 Ikääntyneiden työllistämismahdollisuudet toimipaikoilla

Arvio ikääntyneen työvoiman käytöstä tulevaisuudessa

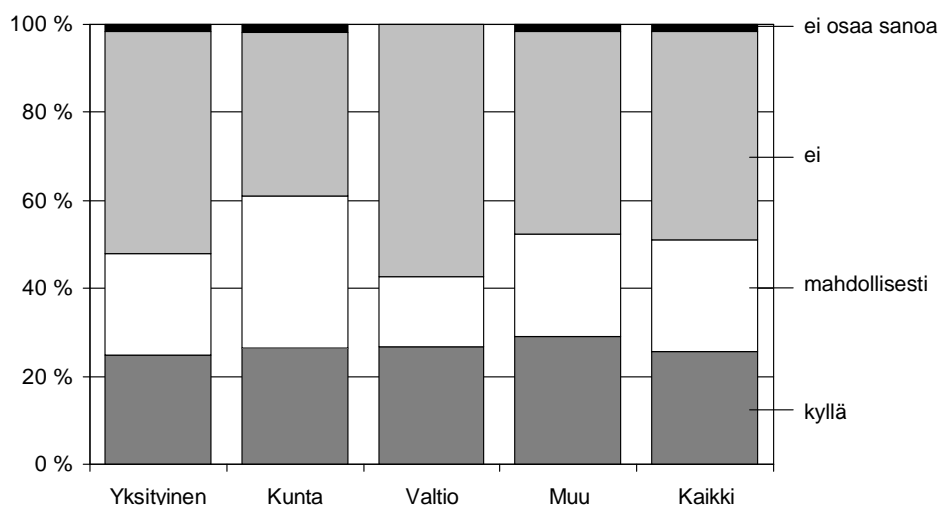
Valtioneuvoston tuoreessa tulevaisuusselonteossa (Hyvä yhteiskunta kaikenikäisille 2004) korostetaan työvoiman tarjonnan lisäämisen tärkeyttä, koska tarjonta vähenee yhä nopeammin vuosikymmenen loppua kohti. Selonteon mukaan avainasemassa on ikääntyvien, yli 55-vuotiaiden työhön osallistuminen (sama, 44).

Ikääntyvien työssä pysymiseen on kiinnitetty runsaasti huomiota viime vuosina erityisesti työntekijöiden jaksamisen näkökulmasta. Tässä selvityksessä kysyttiin työnantajilta heidän käsitystään ikääntyneiden työntekijöiden työllistämisestä tulevaisuudessa. Työnantajilta kysyttiin, arvelevatko he, että toimipaikalla voidaan tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä työvoimaa. Kysymystä tarkennettiin vielä siten, että lisääntyneellä käytöllä voidaan tarkoittaa joko entisten työntekijöiden työssä jatkamista tai uusien 55 vuotta täyttäneiden työntekijöiden rekrytoimista.

Joka neljäs työnantaja sanoi varmasti, että voi tulevaisuudessa käyttää ikääntynyttä työvoimaa nykyistä enemmän. Myönteisiä, mutta hieman empiväisempiä (”mahdollisesti”) työnantajia oli saman verran. Lopuista suurin osa katsoi, ettei voi tulevaisuudessa työllistää nykyistä enemmän ikääntyneitä työntekijöitä. Pari prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Työnantajat jakautuivat siis aika tarkkaan puoliksi: niihin, jotka voivat lisätä ikääntyneen työvoiman käyttöä (51 prosenttia) ja niihin, jotka eivät voi (48 prosenttia).

Kunnan työnantajat olivat muita valmiimpia ikääntyneen työvoiman käyttöön. Valtiolla niiden työnantajien osuus, jotka arvioivat tulevaisuudessa varmasti työllistävänsä ikääntyneitä nykyistä enemmän, oli yhtä suuri kuin muillakin työnantajilla. Valtiolla niiden osuus, jotka pitivät sitä mahdollisena, mutta ei varmana, oli alhaisempi kuin muilla työnantajilla.

Kuva 8. Voiko toimipaikka käyttää tulevaisuudessa nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä työvoimaa.



Myönteisimmin ikääntyneiden työpanoksen lisäämiseen suhtautuivat työnantajat rahoitus- ja vakuutustoiminnan, koulutuksen, terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelujen sekä muiden palvelujen toimialoilla, eli paljolti kuntien toiminnan piiriin kuuluvilla aloilla. Kaikkein kielteisimmin työnantajat suhtautuivat maa- ja metsätalouden toimialalla, jossa kaksi työnantajaa kolmesta katsoi, ettei voi käyttää nykyistä enempää ikääntynyttä työvoimaa.

Taulukko 17. Voiko toimipaikka käyttää tulevaisuudessa nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä työvoimaa.

Toimiala	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
Maa- ja metsätalous, kalatalous	9	24	67	0	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	23	22	54	1	100	300
Rakennustoiminta	27	16	57	0	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	21	24	54	1	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	22	26	50	2	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	24	28	46	2	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	32	22	46	0	100	39
Kiinteistö, vuokraus- ja tutkimuspalvelut	27	23	45	5	100	225
Julkinen hallinto, maan- puolustus, sosiaalivakuutus	27	29	41	3	100	165
Koulutus	31	34	35	0	100	137
Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	32	30	36	2	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	32	29	38	0	100	101
Kaikki	26	25	47	2	100	1 930

Suurissa yrityksissä (yli 250 henkeä) suhtautuminen ikääntyneiden työvoiman lisääntyneeseen käyttöön oli myönteisintä. Tämä on johdonmukaista sen tuloksen kanssa, että suurissa yrityksissä suhtauduttiin ylipäänsä myönteisemmin joustavaan vanhuuseläkeikään kuin pienemmissä yrityksissä.

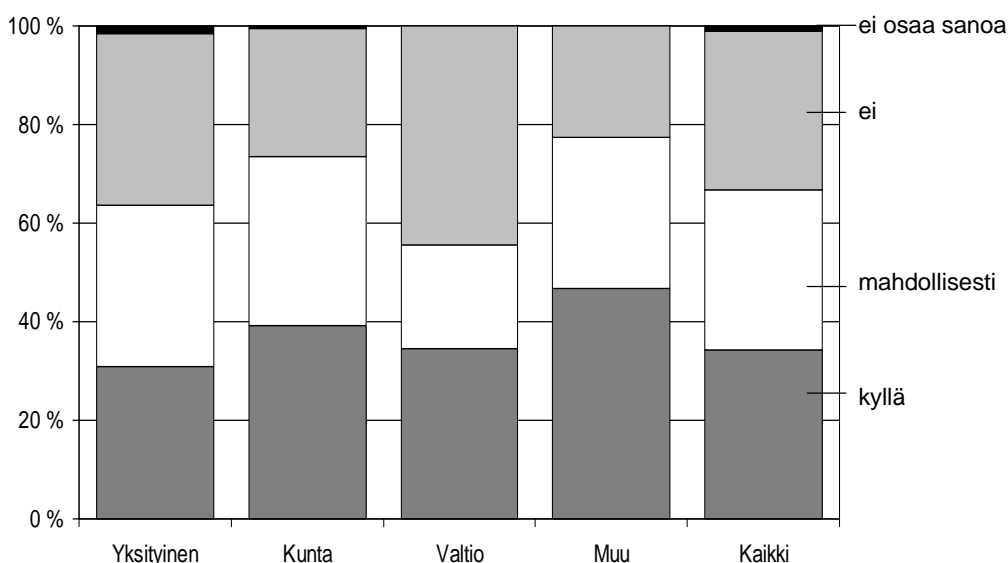
Vanhuuseläkkeellä olevien työllistäminen

Vuoden 2005 alusta alkaa eläkettä karttua myös työstä, jota tehdään vanhuuseläkkeellä ollessa. Kun uusi työsuhte alkaa, eläkettä karttuu 1,5 prosenttia vuosiansioista. Vanhuuseläkkeen aikaisesta työnteosta karttuneen eläkkeen saa 68 iän täyttämisen jälkeen.

Työnantajilta kysyttiin arveluja siitä, voisivatko he tulevaisuudessa tarjota pysyviä, tilapäisiä tai osa-aikaisia työpaikkoja vanhuuseläkkeellä oleville eli 63 vuotta täyttäneille henkilöille. Joka kymmenes työnantaja ilmoitti voivansa tarjota vanhuuseläkeläisille pysyvää työtä. Ehdottoman kielteisesti tällaiseen mahdollisuuteen suhtautui 74 prosenttia työnantajista. Yksityisen ja julkisen sektorin välillä ei ollut suuria eroja.

Sen sijaan tilapäistä tai osa-aikaista työtä arvioi pystyvänsä tarjoamaan jo huomattavasti useampi työnantaja. Kolmasosa työnantajista oli varma, että voisi työllistää vanhuuseläkeläisiä tilapäisesti tai osa-aikaisesti, kolmasosa piti sitä mahdollisena. Loppu kolmannes ei ollut kiinnostunut palkkaamaan vanhuuseläkeläisiä. Kunta-alalla tällaisen työvoiman palkkaamisesta ollaan hieman enemmän kiinnostuneita kuin yksityisellä sektorilla.

Kuva 9. Tilapäisen tai osa-aikaisen työn tarjoaminen vanhuuseläkkeellä oleville työnantajasektorin mukaan.



Työnantajat ovat siis melko valmiita työllistämään vanhuuseläkeläisiä tilapäisesti tai osa-aikaisesti. Moni työnantaja lienee ajatellut mahdollisia ruuhkia työssä, erilaisia lomasijaisuuksia yms. Mutta myös aikaisemmat käytännöt vaikuttanevat, sillä niistä työnantajista, jotka olivat viimeisen 12 kuukauden aikana rekrytoineet 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä, useampi kuin muista työnantajista sanoi voivansa tarjota tulevaisuudessa tilapäistä työtä vanhuuseläkeläisille.

Toimialojen välillä oli työn tarjoamisessa melko suuria eroja. Koulutuksen toimialalla lähes 90 prosenttia kaikista toimipaikoista katsoi voivansa työllistää vanhuuseläkeläisiä tilapäisesti tai osa-aikaisesti. Kaupan ja majoitus- ja ravitsemuspalvelujen toimialoilla osuus oli selvästi matalampi, vaikka näillä aloilla työskentelee runsaasti tilapäisiä ja osa-aikaisia työntekijöitä.

Taulukko 18. Tilapäisen tai osa-aikaisen työn tarjoaminen vanhuuseläkkeellä oleville.

Toimiala	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
Maa- ja metsätalous, kalatalous	22	47	28	4	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	29	35	36	0	100	300
Rakennustoiminta	43	32	25	0	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	34	25	40	1	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	29	30	41	0	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	34	33	31	1	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	13	62	25	0	100	39
Kiinteistö, vuokraus- ja tutkimuspalvelut	28	36	33	3	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	32	30	37	1	100	165
Koulutus	55	33	11	0	100	137
Terveystenhuolto- ja sosiaalipalvelut	47	33	20	0	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	30	30	40	0	100	101
Kaikki	34	33	32	1	100	1 930

Pienissä työpaikoissa (alle viisi henkeä työllistävässä toimipaikoissa), joita aineistossa on eniten, on mahdollista työllistää vain vähän vanhuuseläkeläisiä pysyvästi. Joka kymmenes tällainen työpaikka sanoi voivansa työllistää pysyvästi vanhuuseläkeläisiä, ja saman verran katsoi, että se on jossain määrin mahdollista. Osa-aikaiseen tai tilapäiseen työsuhteeseen nämä toimipaikat katsoivat voivansa selvästi useammin palkata eläkeläisiä, noin 60 prosenttia sanoi voivansa työllistää tai mahdollisesti työllistävänsä vanhuuseläkeläisiä.

Suurissa toimipaikoissa (yli 250 henkeä) mahdollisuudet työllistää vanhuuseläkeläisiä ovat selvästi paremmat. Pysyvää työtä katsoi voivansa varmasti tarjota joka viides suuri yritys ja lähes joka toinen tilapäistä tai osa-aikaista työtä.

3.7 Osa-aika-eläkkeelle pääseminen ja sen esteet

Osa-aika-eläkkeelle siirtyminen

Viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana on joka neljännessä yrityksestä siirtynyt henkilöitä osa-aika-eläkkeelle. Koska tämä kysymys esitettiin kaikille vastaajille, osa-aika-eläkkeelle siirtyneiden osuudet eri sektoreilla heijastavat toimipaikkojen ikärakennetta (liitetaulukko 2): valtiolla joka toisesta toimipaikasta oli siirrytty osa-aika-eläkkeelle, kunnissa 40 prosentista ja yksityisellä sektorilla joka viidennessä.

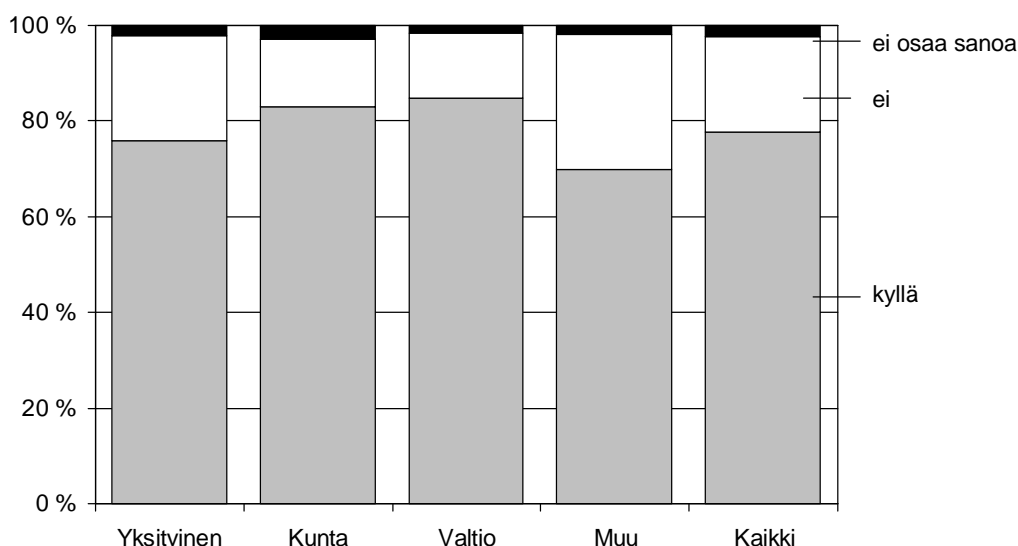
Niistä toimipaikoista, joiden taloudellinen tilanne oli vakaa ja turvattu, oli lähdetty hie-
man vähemmän osa-aika-eläkkeelle kuin toimipaikoista, joiden taloudellinen tilanne oli epävarma. Taloudellisesti vakaista toimipaikoista 44 prosenttia oli sellaisia, joista oli läh-
detty osa-aika-eläkkeelle, vähemmän vakaista toimipaikoista 52 prosenttia.

Sama suunta näkyy myös, jos tarkastellaan työpaikkoja sen mukaan, onko toimipaikassa työvoiman lisäämis- tai vähentämistarpeita. Kolmen vuoden aikana osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden osuus oli suurin niissä toimipaikoissa, joissa oli työvoiman vähentämistarpeita, osuus on kaksinkertainen muihin verrattuna.

Vuoden 2005 alusta osa-aikaeläkkeelle voi siirtyä 58–67-vuotiaana. Työnantajilta kysyttiin, mitä mahdollisuuksia toimipaikalla on järjestää osa-aikaista työtä osa-aikaeläkkeelle haluaville. Kysymys esitettiin vain, jos toimipaikassa on 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä tai sieltä on siirrytty osa-aikaeläkkeelle viimeisen kolmen vuoden aikana.

Lähes 80 prosenttia vastaajista katsoi, että osa-aikatyön tarjoaminen osa-aikaeläkkeelle haluaville on mahdollista. Julkisella sektorilla on hieman enemmän kuin yksityisellä sektorilla niitä toimipaikkoja, joissa työn tarjoaminen on mahdollista.

Kuva 10. Mahdollisuus järjestää osa-aikatyötä osa-aikaeläkkeelle haluaville työnantajasektorin mukaan, prosenttia.



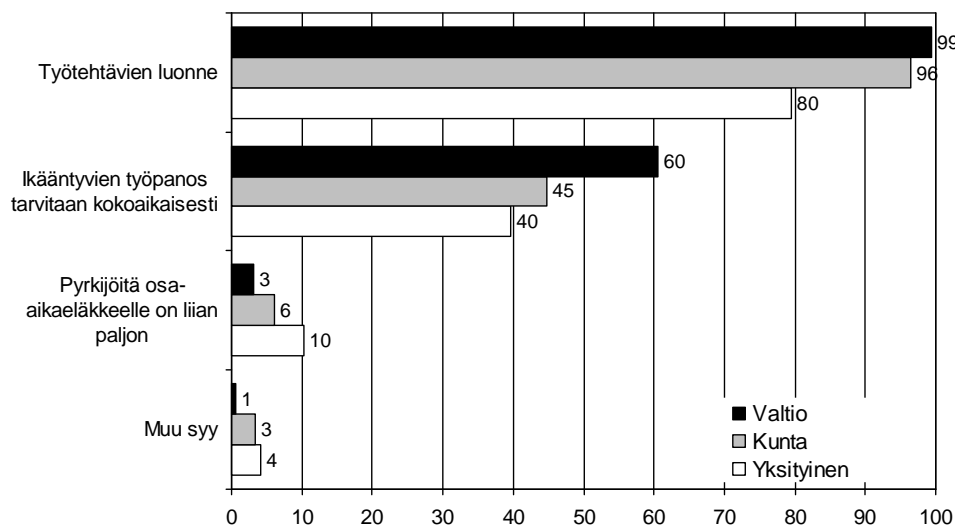
Pienissä toimipaikoissa mahdollisuudet ovat hieman vähäisemmät kuin suurissa työpaikoissa. Mutta pienistäkin, eli alle 10 henkeä työllistävistä toimipaikoista, yli 70 prosenttia katsoi, että osa-aikatyön järjestäminen on mahdollista. Yli 10 henkeä työllistävissä toimipaikoissa osuus on 80 ja 90 prosentin välillä.

Osa-aikaeläkkeelle siirtymisen esteet

Suurin este sille, että osa-aikaeläkkeelle haluaville ei voida järjestää osa-aikaista työtä, on työtehtävien luonne. Toiseksi tärkein syy on se, että ikääntyvien työpanosta tarvitaan koko-aikaisesti (kuva 11).

Eri työnantajasektorien välillä on hieman eroa, miten osa-aikatyön esteitä arvioidaan. Julkisella sektorilla lähes kaikissa toimipaikoissa työtehtävien luonne estää osa-aikatyön. Samoin työnantajat julkisella sektorilla katsoivat useammin kuin yksityisellä sektorilla, että ikääntyneiden työpanos tarvitaan kokoaikaisesti.¹

Kuva 11. Tekijät, jotka estävät osa-aikatyön järjestämisen osa-aikaeläkkeelle haluaville, syyn maininneiden osuudet, prosenttia.

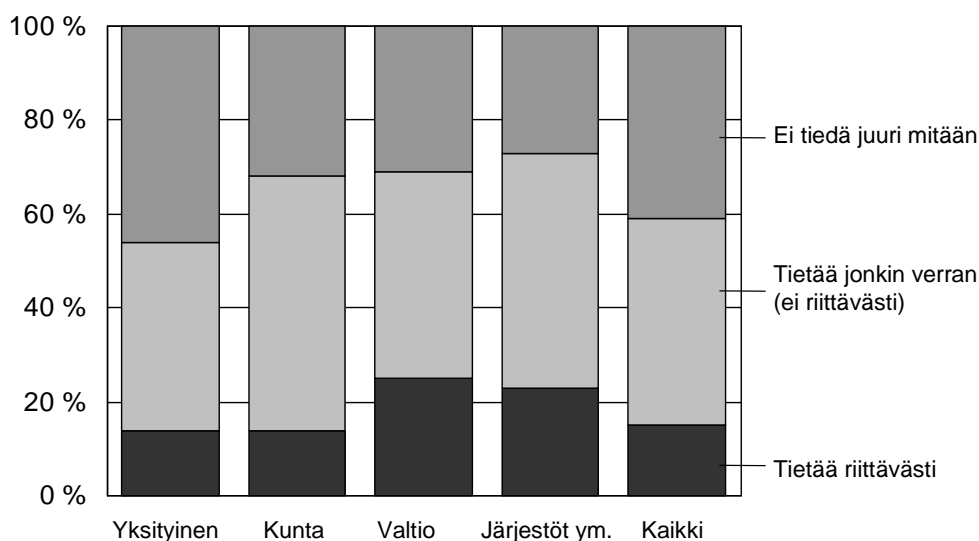


3.8 Eläkeuudistuksen tunteminen

Eläkeuudistuksen tuntemus on työpaikoilla vielä varsin heikkoa. Vajaa viidennes työnantajista arvioi tietävänsä riittävästi eläkeuudistuksesta ja lähes puolet tietää eläkeuudistuksesta jonkin verran, mutta ei riittävästi (kuva 12). Kahdessa toimipaikassa viidestä ei tiedetä eläkeuudistuksesta juuri mitään.

Eläkeuudistus tunnetaan parhaiten valtiolla ja järjestöissä, joista noin neljäsosa sanoo tietävänsä uudistuksesta riittävästi. Heikoiten uudistus tunnetaan yksityisaloilla. Yksityisen sektorin toimipaikoista vain runsas kymmenesosa tietää uudistuksesta riittävästi ja lähes joka toisessa toimipaikassa ei tiedetä uudistuksesta juuri mitään. Julkisella sektorilla uudistuksesta tietämättömiä on noin kolmannes kaikista toimipaikoista.

¹ Kysymykset esitettiin vain, jos toimipaikassa oli 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä tai osa-aikaeläkkeelle oli toimipaikalta siirretty viimeisen kolmen vuoden aikana.

Kuva 12. Tietääkö riittävästi eläkeuudistuksen keskeisestä sisällöstä.

Henkilömäärältään suurissa toimipaikoissa tiedetään selvästi muita yleisemmin eläkeuudistuksesta (taulukko 19). Yli 100 henkilön toimipaikoilla yli viidesosa työnantajista tietää uudistuksesta riittävästi. Eniten tietämättömyyttä on alle 50 henkilön työpaikoissa, melkein puolet työnantajista ei tiedä uudistuksesta juuri mitään. Tätä suuremmissa toimipaikoissa osuus on noin viidenneksen. Pienistä työpaikoista useat ovat tosin sellaisia, joissa ei ole yli 55-vuotiaita lainkaan. Tällöin kiinnostusta eläkeasioihin on luonnollisesti vähän.

Eniten eläkeuudistuksen hyvin tuntevia työnantajia on rahoitus- ja vakuutustoiminnan alalla, jossa yli puolessa toimipaikoista eläkeuudistus tunnetaan riittävän hyvin. Seuraavaksi eniten eläkeuudistuksen hyvin tuntevia työnantajia on maa- ja metsätalouden sekä julkisen hallinnon aloilla. Tietämättömyys on puolestaan yleisintä majoitus- ja ravitsemustoiminnan, liikenteen ja kuljetuksen sekä rakennustoiminnan aloilla. Näillä aloilla yli puolet vastaa, ettei tiedä juuri mitään eläkeuudistuksesta.

Työnantajilta kysyttiin myös, onko toimipaikan johto keskustellut siitä, mitä 63 vuotta täyttäneiden mahdollisuus jatkaa työssä merkitsee heidän toimipaikallaan. Keskustelut ovat olleet sangen harvinaisia. Vain yhdeksässä prosentissa työpaikoista on pohdittu asiaa (taulukko 20). Työnantajasektorien välillä ei ole tässä suurta eroa.

Toimipaikan koon mukaan erot ovat selviä. Pienimmissä työpaikoissa keskusteluja on käyty selvästi harvemmin ja yli 250 henkilön toimipaikoissa yleisemmin. Näistä noin joka kolmannessa on keskusteltu 63 vuotta täyttäneiden mahdollisuuksista jatkaa työssä.

Taulukko 19. Tietääkö riittävästi eläkeuudistuksen keskeisestä sisällöstä.

	Tietää riittävästi	Tietää jonkin verran (ei riittä- västi)	Ei tiedä juuri mitään	Yht.	Lkm
Henkilömäärä	%	%	%	%	
1–4	16	43	41	100	267
5–9	14	38	48	100	351
10–49	13	48	39	100	797
50–99	19	57	24	100	175
100–249	22	58	20	100	240
250–	27	55	18	100	100
Kaikki	15	44	41	100	1930
Toimiala					
Maa- ja metsätalous, kalatalous	25	46	29	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	18	47	35	100	300
Rakennustoiminta	6	35	59	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	12	45	43	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	12	26	62	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	18	26	56	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	58	28	14	100	39
Kiinteistö, vuokraus ja tutkimuspalvelut	17	39	44	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	21	54	25	100	165
Koulutus	17	56	27	100	137
Terveystuolto- ja sosiaalipalvelut	9	61	30	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	13	47	40	100	101
Kaikki	15	44	41	100	1930

Julkisen hallinnon, koulutuksen sekä terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden aloilla on pohdittu eniten iäkkäämpien työssä jatkamista. Osuudet eivät ole näilläkään aloilla suuria: 17 prosenttia terveydenhuollon- ja sosiaalipalveluiden alalla sekä 14 prosenttia julkisen hallinnon ja 13 prosenttia koulutuksen alalla.

Työnantajilta kysyttiin vielä, onko henkilöstön tai sen edustajien kanssa keskusteltu siitä, mitä 63 vuotta täyttäneiden mahdollisuus jatkaa työssä merkitsee heidän toimipaikallaan. Asiaa kysyttiin vain niiltä vastaajilta, jotka olivat aiemmin ilmoittaneet toimipaikan johdon keskustelleen keskenään aiheesta. Näitä toimipaikkoja oli siis vain yhdeksän prosenttia kaikista toimipaikoista. Näissä toimipaikoissa oli useimmiten keskusteltu työssä jatkamisesta myös henkilöstön kanssa.

Taulukko 20. Onko toimipaikalla johdossa keskusteltu siitä, mitä 63 vuotta täyttäneiden mahdollisuudet jatkaa työssä merkitsevät toimipaikalla.

	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
Työnantajasektori	%	%	%	%	
Yksityinen	8	91	1	100	1059
Kunta	11	88	1	100	578
Valtio	14	86	0	100	176
Järjestö yms.	14	86	0	100	117
Kaikki	9	90	1	100	1930
Henkilömäärä					
1–4	7	92	1	100	267
5–9	8	92	0	100	351
10–49	12	86	2	100	797
50–99	14	86	0	100	175
100–249	14	84	2	100	240
250–	34	65	1	100	100
Kaikki	9	90	1	100	1930
Toimiala					
Maa- ja metsätalous, kalatalous	4	96	0	100	51
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	7	93	0	100	300
Rakennustoiminta	5	89	6	100	121
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	10	89	1	100	237
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	4	96	0	100	74
Liikenne, kuljetus ym.	9	90	1	100	149
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	5	95	0	100	39
Kiinteistö, vuokraus ja tutkimuspalvelut	9	90	1	100	225
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	14	86	0	100	165
Koulutus	13	87	0	100	137
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	17	83	0	100	331
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	8	92	0	100	101
Kaikki	9	90	1	100	1930

3.9 Yhteenveto

Työnantajat ja joustava vanhuuseläke -raportissa tarkastellaan työnantajien arvioita vanhuuseläkeuudistuksesta, ikääntyneiden työllistämisestä ja työssä jatkamismahdollisuuksista sekä jatkamista tukevista toimenpiteistä työpaikoilla. Väestön ikääntyessä yhä suurempi osa työikäisistä kuuluu 55 vuotta täyttäneisiin, joten avainasemassa työllisyys- ja eläkepoliittisten tavoitteiden saavuttamisessa on tämänikäisten entistä aktiivisempi työhön osallistuminen. Vuoden 2005 alusta voimaan tuleva joustava vanhuuseläkeikä mahdollistaa työssä jatkamisen entistä myöhempään ikään. Työurien pitenemisen kannalta merkitystä on paitsi työntekijöiden kiinnostuksella lykätä eläkkeelle jäämistään myös työnantajien suhtautumisella ikääntyvien työllistämiseen ja työssä pitämiseen.

Toimipaikkojen tulevaisuuden näkymät

Työnantajien näkemyksiin ikääntyvien palkkaamisesta ja työssä jatkamismahdollisuuksista vaikuttaa työpaikkojen työvoiman tarve. Noin joka neljännessä toimipaikassa on tarvetta palkata lähivuosina lisää työvoimaa. Vain muutamassa prosentissa työpaikoista on työvoiman vähentämisen tarvetta. Poikkeuksena ovat valtion työpaikat, joissa henkilöstön vähentämisen tarvetta esiintyy hieman yleisemmin kuin lisäämisen tarvetta. Noin viidesosassa valtion toimipaikoista arvioidaan työvoiman tarpeen vähenevän lähivuosina.

Työnantajasektoreiden välillä on nähtävissä samansuuntainen ero viime vuosien rekrytoinneissa. Noin viidesosassa kunta- ja yksityisalojen toimipaikoista on lisätty henkilökuntaa ja selvästi alle viidesosassa on vähennetty henkilöstöä. Valtiolla tilanne on ollut päinvastainen: yli neljäsosassa valtion toimipaikoista on vähennetty väkeä viimeisten kolmen vuoden aikana ja lisätty vain runsaassa kymmenesosassa toimipaikoista.

Toimipaikkojen taloudellinen tilanne on kohtalaisen vakaa. Valtaosa työpaikoista koetaan vähintään jokseenkin vakaiksi ja turvatuiksi. Vajaa viidesosa toimipaikoista arvioi tilanteensa taloudellisesti epävarmaksi.

Vanhimpien työntekijöiden työllistäminen ja osa-aikatyö

Toimipaikoista noin puolet voisi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä työvoimaa. Mahdollisuudet tämänikäisten työllistämiseen arvioidaan kuntasektorilla jonkin verran paremmiksi kuin muilla sektoreilla. Kiinnostusta ikääntyneiden palkkaamiseen on vähiten valtiolla, mikä selittyy osaltaan muita sektoreita yleisemmästä työvoiman vähentämisen tarpeesta.

Eläkeuudistuksen voimaantultua eläkettä alkaa karttua myös työssä käyville vanhuuseläkeläisille. Pysyvän kokoaikatyön tarjoaminen 63 vuotta täyttäneille vanhuuseläkeläisille ei mainittavasti kiinnosta työnantajia, mutta mahdollisuuksia tilapäisen tai osa-aikaisen työn tarjoamiseen on huomattavassa osassa työpaikkoja. Noin kahdessa toimipaikassa kolmesta voisi olla tarjolla vanhuuseläkeläisille tilapäistä tai osa-aikaista työtä. Erityisesti kuntasektoria kiinnostaa tällaisen tilapäisen tai osa-aikaisen työn tarjoaminen.

Eläkeuudistuksen voimaantultua mahdollisuudet varhaiseen eläkkeelle jäämiseen ovat entistä rajoitetummat. Jos työssäkäynti työuran loppuvuosina käy raskaaksi, osa-aika-eläkkeen avulla voi keventää viimeisiä työvuosia. Toimipaikkojen mahdollisuudet järjestää osa-aikatyötä ovat työnantajien arvion mukaan hyvät. Noin neljä toimipaikkaa viidestä voi tarjota työtä osa-aika-eläkkeelle haluaville. Kuntien ja valtion toimipaikoissa mahdollisuudet osa-aikatyön järjestämiseen ovat hieman paremmat kuin yksityisaloilla.

Joustava vanhuuseläke ja uudet ikärajat

Joustavaan vanhuuseläkejärjestelmään siirtyminen nähdään valtaosassa työpaikkoja myönteisenä muutoksena. Valtion toimipaikoissa ja suurissa, vähintään 250 henkilöä työllistävisissä toimipaikoissa muutos nähdään muita yleisemmin positiivisena asiana. Suurten työpaikkojen myönteisellä asenteella on merkittävä painoarvo. Vaikka vähintään 250 henkilön toimipaikkojen osuus kaikista toimipaikoista on pieni, ne työllistävät merkittävän osan palkansaajista.

Myönteisen arvion perusteluna oli useimmiten valinnanvapaus ja mahdollisuus yksilöllisen tilanteen, kuten oman kunnon ja terveyden huomioon ottamiseen eläkkeelle siirtymistä koskevassa ratkaisussa. Neljäsosa toimipaikoista arvioi uudistuksen kielteiseksi ja perusteluna oli yleisimmin ikärajojen korkeus ja ammatin tai työn raskaus tai vaativuus.

Vanhuuseläkkeen 62 vuoden alaikärajaa pitää sopivana yli puolet ja liian korkeana yli kolmasosa työnantajista. Julkisella sektorilla suhtaudutaan 62 vuoden ikärajaan jonkin verran kriittisemmin. Lähes puolet kuntien ja valtion toimipaikoista pitää ikärajaa liian korkeana. Vaikka 55 vuotta täyttäneiden työllistämiseen ja osa-aikatyön tarjoamiseen on julkisella sektorilla halukkuutta jonkin verran enemmän kuin yksityisaloilla, varhennetun vanhuuseläkkeen ikärajan nostoon kahdella vuodella suhtaudutaan julkisella puolella pienemmän kuin yksityisaloilla. Vanhuuseläkeikä on ollut julkisella sektorilla vuosikymmenien ajan alempi kuin yksityisaloilla, mikä lienee vaikuttanut kunta-alan ja valtion toimipaikkojen näkemyksiin.

Vanhuuseläkkeen 68 vuoden yläikärajaa pidetään yleisesti liian korkeana. Työnantajista vain joka neljäs pitää ikärajaa sopivana. Tulosta arvioitaessa on huomioitava, että yläikärajalla on eri merkitys työnantajan ja työntekijän näkökulmasta katsottuna. Työntekijän kannalta korkea yläikäraja on etu, kun henkilö voi valita eläkkeelle jäämisensä. Työnantajan näkökulmasta korkea yläikäraja merkitsee työntekijän korkeaa eroamisikää. Kuitenkin käytännössä yläikäraja koskee suhteellisen pientä osaa palkansaajakunnasta. Vain muutama prosentti yksityisalojen vanhimista työntekijöistä on sitä mieltä, että voisi jatkaa työssä 68 ikään asti.

Vanhimpien työntekijöiden työssä jatkaminen

Vuoden 2005 alusta työntekijällä on oikeus valita eläkkeelle jääminen ikävälillä 62–68 vuotta. Työntekijöillä on mahdollisuus terveytensä salliessa jatkaa työssä 68 vuoden ikään asti. Haastattelussa kysyttiin työnantajan arviota siitä, kuinka päätös työssä jatkamisesta tehdään, jos työntekijä on halukas jatkamaan 63 vuotta täytettyään. Valtaosa työnantajista katsoo, että työssä jatkamisesta päätetään yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa. Runsaassa kymmenesosassa työpaikoista katsottiin, että päätös kuuluu ensisijassa työntekijälle. Valtiolla yleisemmin kuin muilla sektoreilla ollaan sitä mieltä, että päätös kuuluu

työntekijälle. Verrattain harvoissa työpaikoissa päätöksen katsotaan kuuluvan yksin työnantajalle.

Eläkeuudistuksen tunteminen on toimipaikoissa vielä melko heikkoa ja työnantajien vastauksia on arvioitava tätä taustaa vasten. Työntekijän valintaoikeutta ei vielä tunneta kovinkaan hyvin. Huomattavan paljon on myös työpaikkoja, joissa ei ole 55 vuotta täyttäneitä henkilöitä lainkaan. Näissä työpaikoissa eläkeasioita ei arvattavasti koeta ajankohtaisiksi.

Työssä jatkamismahdollisuudet arvioidaan kohtalaisen hyviksi, sillä työnantajien käsityksen mukaan noin puolessa toimipaikoista useimmat työntekijät voisivat jatkaa työntekoa 65 vuoden ikään asti. Työssä jatkamismahdollisuuksia on siten paljon enemmän kuin mitä nykyisin ollaan työssä 65 vuoden vanhuuseläkeikään asti.

Työnantajien arvion mukaan runsaassa viidesosassa toimipaikoista useimmat työntekijät voisivat jatkaa työssä 68 ikään asti. Valtiolla yleisemmin kuin muilla sektoreilla arvioidaan olevan mahdollisuuksia hyvin pitkiin työuriin. Kuntasektorilla suhtaudutaan kaikkein epäilevimmin työssä jatkamiseen 68 vuoden ikään asti. Valtion palkansaaajat ovat korkeasti koulutettuja ja toimivat usein ylempinä toimihenkilöinä ja asiantuntijatehtävissä, joissa korkea ikä harvoin on työnteon esteenä. Kuntapuolella muun muassa raskaat hoitotehtävät rajoittavat työssä jatkamista 68 vuoden ikään asti. Sektoreiden väliset erot selittynevät osaltaan työtehtävien eroista.

Kun näitä arvioita verrataan palkansaaajatutkimusten työssä jatkamisaikeita koskeviin tuloksiin, työssä jatkamismahdollisuuksia näyttää olevan enemmän kuin on halukkuutta jatkaa työssä pitkään. Työntekijöistä noin viidesosa voisi jatkaa 65 vuoden ikään asti ja vain pari prosenttia 68 vuoden ikään saakka.

Kannustinkarttuman vaikutukseen uskoo kolmasosa työnantajista. Työnantajien näkemys on jonkin verran optimistisempi kuin työntekijöiden arvio. Palkansaaajia koskevien tutkimusten mukaan noin neljäsosa haluaisi jatkaa työssä paremman eläkkeen saadakseen. Yksityisalojen ja valtion työnantajat uskovat taloudellisen kannustimen tehoon hieman yleisemmin kuin kuntatyönantajat. Tulos on samansuuntainen palkansaaajatutkimusten kanssa. Kuntien palveluksessa olevia kannustinkarttuma houkuttelee jatkamaan jonkin verran vähemmän kuin muiden sektoreiden palkansaaajilla.

Työssä jatkamisen tukeminen työpaikoilla

Työssä jatkamista vanhuuseläkeikään saakka tuetaan vähintään jossain määrin lähes kahdessa toimipaikassa kolmesta. Voimakasta tukea annetaan vain runsaassa kymmenesosassa työpaikoista ja julkisella sektorilla yleisemmin kuin yksityisaloilla. Työnantajien arvion mukaan viidesosassa julkisen sektorin työpaikoista ja kymmenesosassa yksityisalojen työpaikkoja tuki on voimakasta. Yksityisaloja koskeva tulos ei poikkea mainittavasti yksityis-

alojen työntekijöiden arvioista. Kymmenesosa yksityisalojen vanhimista palkansaajista arvioi työpaikan tukevan voimakkaasti työssä jatkamista.

Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset työssä jatkamista edistävien asioiden tärkeydestä ovat melko yhdenmukaiset ja asioiden tärkeysjärjestys on kutakuinkin sama. Molempien vastauksissa kärjessä ovat työyhteisön hyvä ilmapiiri, hyvä ja toimiva työympäristö ja hyvä esimiestoiminta. Myös mahdollisuus vaikuttaa työhön kuuluu tärkeimpien asioiden joukkoon. Näkemykset eroavat lähinnä siinä, että ammatillista koulutusta arvostetaan enemmän työnantajien kuin työntekijöiden keskuudessa. Näkemykset eroavat myös taloudellisten kannustimien suhteen. Työntekijät pitävät palkan tai muun palkitsemisen lisäämistä työssä jatkamisen kannalta tärkeämpänä kuin työnantajat, vaikkakin palkkaus on molempien listalla vähemmän tärkeiden asioiden joukossa.

Yhteenvetona työnantajien arvioista voidaan todeta, että työurien pidentämisen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämisen tavoitteille on olemassa toteutumisen edellytyksiä. Joustavaan vanhuuseläkeikään suhtaudutaan myönteisesti ja työssä jatkamismahdollisuuksia arvioidaan olevan huomattavan paljon siihen nähden, miten näitä mahdollisuuksia käytetään ja aiotaan käyttää eläkeuudistuksen voimaan tultua. Tärkeää onkin saada työelämä vetovoimaiseksi 63 vuoden vanhuuseläkeikään tuleville henkilöille, jotka punnitsevat ratkaisua työnteon ja eläkkeen välillä. Lähtökohdat työelämän kehittämiseen ovat hyvät, sillä työnantajien ja työntekijöiden käsitys työssä jatkamista edistävästä toimenpiteistä on varsin samanlainen.

Kirjallisuus

Forma Pauli, Väänänen Janne, Saari Pirjo & Harkonmäki Karoliina (2003) Työhyvinvoinnin edistäminen kunnissa vuonna 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen kunta-aineiston taulukkoraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2003.

Forma Pauli, Tuominen Eila & Väänänen-Tomppo Irma (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Julkaisussa Eila Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Joustava eläkeikä -tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki 2004.

Hyrkkänen Raili (2004) Yrittäjät ja joustavan eläkeiän mahdollisuudet. Julkaisussa Eila Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Joustava eläkeikä -tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki 2004.

Takala Mervi (2004) Onko osa-aikatyöstä ratkaisuksi työssä jatkamiselle. Julkaisussa Eila Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Joustava eläkeikä -tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki 2004.

Tuominen Eila & Pelkonen Janne (2004) Joustava eläkeikä -tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45. Helsinki 2004.

Hyvä yhteiskunta kaikille (2004) Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko väestökehityksestä, väestöpolitiikasta ja ikärakenteen muutokseen varautumisesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 27/2004.

Liitteet

Liitetaulukko 1. Netto-otos, vastanneet ja kato.

	Saatu N	Kato N	Kaikki N	Saatu %	Kato %
Lääni					
Etelä-Suomi	660	227	887	74.4	25.6
Länsi-Suomi ja Ahvenanmaa	748	182	930	80.4	19.6
Itä-Suomi	263	61	324	81.2	18.8
Oulu	188	57	245	76.7	23.3
Lappi	71	22	93	76.3	23.7
Sektori					
Järj/Yhd/Muu	117	375	492	23.8	76.2
Yks. sektori	1059	152	1211	87.4	12.6
Kuntasektori	578	14	592	97.6	2.4
Valtio	176	8	184	95.7	4.3
Toimiala					
Maa/metsät*	51	8	59	86.4	13.6
Teollisuus	300	106	406	73.9	26.1
Rakennus	121	49	170	71.2	28.8
Kauppa ym.	311	127	438	71.0	29.0
Liikenne	149	52	201	74.1	25.9
Liike-el.palv	264	78	342	77.2	22.8
Julk. palvelut	633	99	732	86.5	13.5
Muut palvelut	101	30	131	77.1	22.9
Henkilöstömäärä					
1–4	267	131	398	67.1	32.9
5–9	351	108	459	76.5	23.5
10–49	797	185	982	81.2	18.8
50–99	175	44	219	79.9	20.1
100–	340	81	421	80.8	19.2
Kaikki	1930	549	2479	77.9	22.1

Liitetaulukko 2. Toimipaikat työnantajasektorin, henkilöstön määrän, rakenteen ja muutosten sekä toimipaikan taloudellisen tilanteen mukaan, prosenttia.

	Yksityinen	Kunta	Valtio	Järjestö- yms.	Kaikki
Henkilömäärä	%	%	%	%	%
1–4	45	28	18	59	41
5–9	29	22	27	15	26
10–49	21	40	30	23	26
50–99	3	6	14	2	4
100–249	2	4	9	1	2
250–	0	0	2	0	1
Yhteensä	100	100	100	100	100
	(1059)	(578)	(176)	(117)	(1930)
55 vuotta täyttäneiden osuus, %					
0	52	34	13	45	46
1–9	23	44	54	20	28
10–24	14	16	25	16	15
25–49	10	6	8	19	10
50–100	1	0	0	0	1
Yhteensä	100	100	100	100	100
	(1059)	(578)	(176)	(117)	(1930)
Onko rekrytoitu viimeisten 12 kk aikana 55 vuotta täyttäneitä					
Kyllä	6	18	16	8	9
Ei	94	81	84	92	91
Ei osaa sanoa	0	1	0	0	0
Yhteensä	100	100	100	100	100
	(1059)	(578)	(176)	(117)	(1930)
Onko henkilömäärä viimeisten 3 vuoden aikana					
Lisääntynyt	22	18	14	26	21
Pysynyt ennallaan	62	74	58	67	65
Vähentynyt	16	8	28	6	14
Ei osaa sanoa	0	0	0	1	0
Yhteensä	100	100	100	100	100
	(1059)	(578)	(176)	(117)	(1930)
Onko lähivuosina tarvetta lisätä tai vähentää henkilöstöä					
Lisätä	25	27	15	31	26
Pysyy ennallaan	67	62	65	66	66
Vähentää	4	9	18	3	5
Vaikea sanoa	4	2	2	0	3
Yhteensä	100	100	100	100	100
	(1059)	(578)	(176)	(117)	(1930)
Onko toimipaikan taloudellinen tilanne					
täysin vakaa ja turvattu	42	21	42	40	37
jokseenkin vakaa ja turvattu	43	50	50	49	45
hieman epävarma	13	24	8	9	15
hyvin epävarma	2	4	0	1	2
Ei osaa sanoa	0	1	0	1	1
Yhteensä	100	100	100	100	100
	(1059)	(578)	(176)	(117)	(1930)

Liitetaulukko 3. Toimipaikat toimialan, henkilöstön määrän, rakenteen ja muutosten sekä toimipaikan taloudellisen tilanteen mukaan, prosenttia.

	Maa- ja metsä- talous, kalatalous	Kaivos- toiminta, teollisuus ym.	Rakennus- toiminta	Tukku- ja vähittäis- kauppa ym.	Majoitus- ja ravitsemus- toiminta	Liikenne, kuljetus ym.	Rahoitus- ja vakuutus- toiminta	Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimus- palvelut	Julkinen hallinto, maan- puolustus, sosiaali- vakuutus	Koulutus	Terveys- huolto- ja sosiaali- palvelut	Muut yhteis- kunnalliset ja henkilö- kohtaiset palvelut	Kaikki
Henkilömäärä													
1–4	50	32	42	46	51	49	40	40	41	17	28	60	41
5–9	21	30	32	31	20	19	38	32	19	14	26	19	26
10–49	26	24	24	20	26	26	19	21	29	53	35	17	26
50–99	1	8	1	2	3	3	0	5	8	11	5	2	4
100–249	2	4	1	1	0	2	3	2	3	4	5	2	2
250–	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1
Yhteensä	100 (51)	100 (300)	100 (121)	100 (237)	100 (74)	100 (149)	100 (39)	100 (225)	100 (165)	100 (137)	100 (331)	100 (101)	100 (1930)
55 vuotta täyttäneiden osuus, %													
0	59	49	55	53	57	51	29	42	30	24	36	55	46
alle 10	25	33	24	18	20	22	32	32	38	58	41	12	28
10–24	12	10	12	18	18	24	6	10	24	13	16	15	15
25–49	3	7	9	11	4	1	33	14	8	5	7	18	10
50–100	1	1	0	0	1	3	0	2	0	0	0	0	1
Yhteensä	100 (51)	100 (300)	100 (121)	100 (237)	100 (74)	100 (149)	100 (39)	100 (225)	100 (165)	100 (137)	100 (331)	100 (101)	100 (1930)
Onko rekrytoitu viimeisten 12 kk aikana 55 vuotta täyttäneitä													
Kyllä	3	5	5	4	1	12	0	10	12	23	20	8	9
Ei	95	95	95	96	99	88	100	90	88	77	80	92	91
Ei osaa sanoa	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	100 (51)	100 (300)	100 (121)	100 (237)	100 (74)	100 (149)	100 (39)	100 (225)	100 (165)	100 (137)	100 (331)	100 (101)	100 (1930)
Onko henkilömäärä viimeisten 3 vuoden aikana													
Lisääntynyt	16	23	31	17	7	22	20	29	13	16	24	21	21
Pysynyt ennallaan	54	55	49	65	77	68	75	60	77	75	67	71	65
Vähentynyt	29	22	20	17	16	10	5	11	10	9	9	7	14
Ei osaa sanoa	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Yhteensä	100 (51)	100 (300)	100 (121)	100 (237)	100 (74)	100 (149)	100 (39)	100 (225)	100 (165)	100 (137)	100 (331)	100 (101)	100 (1930)

(Liitetaulukko 3 jatkuu)

	Maa- ja metsä- talous, kalatalous	Kaivos- toiminta, teollisuus ym.	Rakennus- toiminta	Tukku- ja vähittäis- kauppa ym.	Majoitus- ja ravitsemus- toiminta	Liikenne, kuljetus ym.	Rahoitus- ja vakuutus- toiminta	Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimus- palvelut	Julkinen hallinto, maan- puolustus, sosiaali- vakuutus	Koulutus	Terveysden- huolto- ja sosiaali- palvelut	Muut yhteis- kunnalliset ja henkilö- kohtaiset palvelut	Kaikki
Onko lähivuosina tarvetta lisätä tai vähentää henkilöstöä													
Lisätä	16	32	28	22	5	20	7	36	27	14	34	26	26
Pysyy ennallaan	70	61	65	74	68	71	82	59	63	72	57	68	66
Vähentää	6	5	2	1	15	5	11	3	9	13	6	6	5
Vaikea sanoa	8	2	5	3	12	4	0	2	1	1	3	0	3
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	(51)	(300)	(121)	(237)	(74)	(149)	(39)	(225)	(165)	(137)	(331)	(101)	(1930)
Onko toimipaikan taloudellinen tilanne													
Täysin vakaa ja turvattu	29	27	49	48	30	42	32	39	22	19	33	41	37
Jokseenkin vakaa ja turvattu	41	53	36	42	45	53	68	43	55	49	39	47	45
Hieman epävarma	28	16	14	9	20	4	0	16	18	29	18	11	15
Hyvin epävarma	1	2	1	1	5	0	0	2	4	3	8	1	2
Ei osaa sanoa	1	2	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	1
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	(51)	(300)	(121)	(237)	(74)	(149)	(39)	(225)	(165)	(137)	(331)	(101)	(1930)

